GA_P
Gómez-Acebo & Pombo

ANÁLISIS



Laboral

Indemnizaciones derivadas de la conversión de una relación laboral indefinida no fija en fija: novación, extinción, daños, perjuicios, compensación, preclusión..., solución

La conversión de una relación indefinida no fija en fija no genera, en principio, indemnización por extinción al tratarse de una novación modificativa. Eso no significa que el tribunal no pueda apreciar el derecho a la indemnización por abuso de la temporalidad, que se habrá de dirimir en otro proceso.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Noviembre 2026

1. No se ocultan las dificultades que la calificación como *indefinida no fija* de una relación laboral en el sector público ha supuesto desde su creación. Ahora, principalmente con la intervención de la Justicia europea, la situación ha derivado, como es sabido, en un proceso de estabilización que ha generado, en algunos supuestos, la conversión de una relación calificada de *indefinida no fija* en *fija*.

   Aunque no es la primera vez, la Sentencia del Tribunal Supremo 792/2026, de 6 de octubre, aborda de una forma integral el derecho indemnizatorio de una trabajadora indefinida no fija, destituida por ocupar ella misma su propio puesto, ya con la condición de fija, tras el correspondiente proceso selectivo. La trabajadora había prestado servicios como interina para la Administración en un puesto que, tras superar el proceso selectivo convocado, ocupa ya con carácter fijo. Interpone una demanda para solicitar la indemnización equivalente a la del despido por causas objetivas de veinte días de salario por cada año de servicio por la extinción de su relación laboral como indefinida no fija. El Juzgado de lo Social atiende su petición, pero el Tribunal de Justicia la rechaza al considerar que sólo surge derecho a la indemnización si la novación contractual comporta un cambio sustancial de las condiciones de trabajo y quedan acreditados los perjuicios del trabajador, no concurriendo ninguno de los dos elementos en este caso.

2. Para dirimir este conflicto, la mencionada Sentencia del Tribunal Supremo 792/2026 plantea, en primer lugar, si, en un supuesto como el que se analiza, cabe aludir a un abuso de temporalidad en los términos recogidos por la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio (*DOCE* de 10 de julio) y, por tanto, afectada tanto por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de abril del 2026 (as. C- 418/2024, *Obadal*) como por la Sentencia del Tribunal Supremo 475/2024, de 30 de mayo, que aplicaría la anterior. Y para ello reproduce la doctrina ya manifestada por la Sala en distintos pronunciamientos (SSTS 662/2026, de 9 de julio; 664/2026, de 14 de julio, o 672/2026, de14 de julio).

   Tal y como recoge la Sentencia del Tribunal Supremo 475/2026, de 11 de mayo, la norma indicada exige dos requisitos cumulativos, a saber, sucesión de contratos de trabajo y abuso en la temporalidad:

   — En el caso de la sucesión de contratos, la cláusula 5 solamente se aplica cuando se han suscrito sucesivos contratos de duración determinada o cuando un único contrato se ha prorrogado por «razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos». Por el contrario, no resultará de aplicación cuando se trate del primer o único contrato no prorrogado ni cuando los empleadores sean distintos (sucesivos contratos laborales con diferentes Administraciones Públicas).

   — Por su parte, el abuso de temporalidad consiste en que la relación laboral haya sido inusual o anormalmente larga. Se trata de un concepto jurídico indeterminado que deberá ponderar las circunstancias de cada caso concreto, si bien el plazo de tres años se mantiene como referencia por lo que a la interinidad por vacante se refiere, salvo que concurran circunstancias que justifiquen su superación.

En este caso concreto, no parece que exista duda alguna de que la relación laboral, «dilatada en el tiempo 15 años, había incurrido en un abuso [de] temporalidad por su duración inusualmente larga, habiéndose producido por ello s[u] consideración como personal en abuso de temporalidad. De esta forma, el supuesto queda incluido dentro del ámbito aplicativo del precitado acuerdo marco» (FJ 2).

La constatación de un abuso de temporalidad permite definir la relación laboral como indefinida no fija y, por tanto, procede valorar la indemnización que se deriva de su extinción, que es la petición que realiza la demandante al considerar que esta relación como indefinida no fija se ha extinguido y ha comenzado otra distinta con la Administración, la de fija. Y para responder a esta petición, la Sala recuerda lo que ya manifestó en la mencionada Sentencia del Tribunal Supremo 475/2026, y es que, cuando se extingue una relación laboral abusiva, el trabajador tiene derecho a dos indemnizaciones distintas e independientes, compatibles entre sí:

— La primera, la indemnización extintiva que se devengará considerando la indemnización legal tasada derivada de la pérdida del contrato de trabajo y cuya cuantía dependerá de cuál haya sido la causa de extinción de la relación laboral. Si la Administración Pública convoca un proceso de selección para ocupar con personal fijo la plaza del trabajador cuya relación se define por el abuso de temporalidad, aprueba otro trabajador que es contratado con una relación laboral fija y se extingue el contrato de aquel trabajador, deberá aplicarse analógicamente la indemnización por despido objetivo de veinte días de salario por año trabajado.

— La segunda, la indemnización compensatoria del abuso en la temporalidad, toda vez que, además de la indemnización extintiva, deberá devengarse una indemnización adicional derivada del abuso en la temporalidad que ha de reparar en su integridad el daño sufrido por este concepto. El trabajador ha prestado servicios durante un prolongado lapso temporal en una situación de inseguridad laboral que le ha producido un menoscabo profesional, y ese perjuicio ha de ser indemnizado.

3. Mas, en el supuesto que se analiza, tan sólo se discute la procedencia de acordar una indemnización por lo que la demandante considera una extinción de su relación laboral. Si bien, «como el hecho de que se haya producido la mentada extinción constituye precisamente el núcleo de la discrepancia entre las partes, lo que ahora debemos decidir es si la conversión de una relación indefinida no fija (calificación preexistente al estado de cosas resultante tras la [S]TJUE en el asunto *Obadal*) en otra fija, cuando la interesada también ha superado las correspondientes pruebas selectivas, constituye o no una novación extintiva» (FJ 3).

A estos efectos, la Sala recuerda lo dispuesto en el Código Civil en torno a la posibilidad de modificar las obligaciones (art. 1203) y el hecho de que, «para que una obligación quede extinguida por otra que la sustituya, es preciso que así se declare terminantemente, o que la antigua y la nueva sean de todo punto

incompatibles», *ex* artículo 1204 de dicho texto legal. Se requiere, en consecuencia, una voluntad clara e inequívoca de las partes para considerar extinguida la relación previa, también en el ámbito laboral. Como señala la Sentencia del Tribunal Supremo 447/2025, de 21 de mayo:

> ... «el concepto de *novación* es objeto de interpretación restrictiva por la doctrina de la Sala y nunca se presume, de tal manera que no puede declararse en virtud sólo de presunciones por muy razonables que se presenten éstas", siendo preciso para que exista, o bien que se declare expresamente o que resulte con toda claridad y evidencia de los términos del acto que se considera novatorio [...] en caso de duda ha de interpretarse que la novación es modificativa y que no existe ánimo de extinguir la obligación, si no consta claramente expresado o la primitiva obligación y la nueva son incompatibles». [FJ 5]

Con base en jurisprudencia ya consolidada, la Sala estima, en el fundamento jurídico cuarto de esta sentencia, que los criterios que deberán considerarse para deslindar la novación modificativa de la extintiva, siempre teniendo en cuenta los principios específicos del Derecho laboral que implican la conservación de los derechos adquiridos de los trabajadores, a salvo de los mecanismos de alteración de éstos, son los siguientes:

a) Por lo general, la alteración de alguna condición del contrato —como el lugar, horario o funciones—, manteniéndose vigente la relación laboral, sólo alcanza la calificación de novación modificativa.

b) La novación extintiva requiere la finalización del vínculo anterior y la creación de uno nuevo que resulte incompatible con el anterior, en la medida en que implique el cambio sustancial de la causa o de las condiciones esenciales del contrato preexistente.

c) Salvo en los supuestos expresamente previstos en la ley (por ejemplo, la conversión del trabajo a tiempo total en parcial y viceversa), el cambio de naturaleza de la relación laboral pasando de temporal a fija no lleva aparejada necesariamente la novación extintiva (siempre dejando a salvo las peculiaridades del caso) si no se alteran las condiciones materiales esenciales del vínculo (categoría, retribución, tiempo de trabajo, etc.). Se requiere, por tanto, que exista una divergencia entre las condiciones previas y las posteriores de forma tal que se ponga de manifiesto con claridad que se trata de vínculos distintos.

d) No cabe hablar, sin embargo, de una simple modificación de la relación laboral en el supuesto contrario, esto es, cuando se extingue una relación laboral indefinida y luego se produce una contratación temporal de manera causalmente desconectada de la anterior.

Con este planteamiento, el supuesto analizado no puede considerarse una novación extintiva por cuanto «la interesada ha superado un proceso selectivo con el resultado de que su relación laboral ha

pasado de ser indefinida no fija a fija, pero conservando todas las condiciones materiales de la misma, incluso las referidas a localización geográfica y cometido funcional» (FJ 4). No obsta la calificación como novación modificativa de esta actuación el hecho de que la Administración diera de baja a la actora en la Tesorería General de la Seguridad Social, liquidara las partes proporcionales de pagas extras devengadas y le comunicara que, a partir de dicha fecha, quedaba rescindida a todos los efectos su relación contractual con ese departamento, porque, en el entendimiento de la Sala, constituyen meros elementos formales para encauzar el cambio producido.

Que la actora manifieste su disconformidad «constituye no sólo legítimo ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva sino también lógica reacción de quien considera que su cese como temporal debía acompañarse del abono de la indemnización que el Juzgado, sustancialmente, consideró pertinente. Pero resulta obvio que dicha posición no constituye una expresión de voluntad autónoma e inexpugnable en sus consecuencias, sino que simplemente [es] una expresión de discrepancia sobre las consecuencias del cese». La nueva relación laboral «no es otra cosa que la previamente existente, convertida en fija, con preservación de sus condiciones. La consecuencia de todo lo dicho hasta el momento, es que, al no haberse producido la extinción de la relación laboral previa al transformarse en fija, la interesada tampoco tiene derecho a percibir la indemnización asociada a aquella inexistente extinción, que era la reclamada en este procedimiento» (FJ 4).

Si se supera un proceso selectivo convirtiendo la relación laboral de indefinida no fija en fija conservando todas las condiciones laborales, se produce una novación y no una extinción

4. Mas, el hecho de que no proceda una indemnización por extinción como consecuencia de la calificación de novación modificativa y no extintiva de la conversión de la relación de indefinida no fija a fija no implica, necesariamente, que no proceda una indemnización por el abuso de la temporalidad sufrido.

   Bien es cierto que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea viene rechazando que la convocatoria de procesos selectivos constituya una medida idónea para combatir el abuso en la temporalidad cuando el trabajador afectado no participa en tal proceso selectivo o cuando no lo supera. No es el caso, puesto que aquí ha participado y lo ha superado. Sin embargo, en el supuesto que se analiza prevalece una cuestión procesal sobre el derecho sustantivo, y es que, como se indicara en la Sentencia del Tribunal Supremo 475/2026, de 11 de mayo, si, pendiente el procedimiento por el que se encauza la correspondiente reclamación, todavía no se ha celebrado el acto del juicio oral en la instancia, no

existe óbice alguno que impida ampliar la demanda para reclamar esta indemnización por abuso de la temporalidad. Ahora bien, si la sentencia de instancia ha sido recurrida en suplicación o en casación, la naturaleza extraordinaria de estos recursos y la prohibición de practicar prueba que permita acreditar cuáles son los perjuicios sufridos por el trabajador del que se ha abusado impide que se pueda introducir en el debate suplicacional o casacional la reclamación de la indemnización compensatoria si no ha sido reclamada en la instancia. Tal motivo impide asimismo que esta cuestión se suscite de oficio por el órgano judicial que conoce del recurso ya que «la imposibilidad de pronunciamiento en esta sede de recurso cuando la pretensión indemnizatoria no estaba incorporada a la acción ejercitada, es absoluta» (FJ 5).

Que no sea posible pronunciarse sobre el abono de una indemnización no impide reconocer el derecho de la parte actora a reclamarla al cuestionar el abuso de temporalidad

Una de las razones consiste en que la cuantificación de la indemnización compensatoria del abuso en la temporalidad es de carácter complejo e incluye un tramo presuntivo que, a su vez, puede depender de múltiples factores, más otro que puede implicar una cuantía superior, siempre que el trabajador acredite el perjuicio concreto sufrido. Y es que no sólo la parte demandante debería alegar y probar lo necesario, sino que también la contraparte debería poder objetar tales aportaciones, generando con ello un trámite incidental completamente ajeno e incompatible con la naturaleza de los recursos extraordinarios que integran el proceso social.

Sin embargo, la Sala, como ya hiciera en la Sentencia del Tribunal Supremo 578/2026, de 30 de junio, subraya que el hecho de que no sea posible pronunciarse sobre el abono de una indemnización en los términos descritos no impide «reconocer el derecho de la parte actora a reclamarla, toda vez que la existencia de la situación de abuso de temporalidad era objeto del procedimiento, ha sido planteada en la demanda, y se deriva de los términos de la sentencia recurrida» (FJ 5). Por estas razones:

— Primero, porque el pago de la indemnización compensatoria es la medida adecuada para sancionar y reparar el abuso de temporalidad en el sector público. Se encuentra indefectiblemente asociada a dicha situación y aparece como consecuencia ineludible de la propia existencia del abuso, con independencia de que su reconocimiento exija que el trabajador haya de reclamar su pago y ofrecer los parámetros que permitan fijar su importe exacto conforme a los criterios que anteriormente hemos enumerado.

— Segundo, porque, si en la demanda se ejerce una pretensión con la que se sostiene la existencia de una situación de abuso de temporalidad, no hay impedimento legal para que el derecho genérico a su percepción pueda ser reconocido en la sentencia dictada en suplicación o casación que declare el abuso o confirme el pronunciamiento en tal sentido de la recurrida, por más que su cuantificación haga necesario que se interponga, en su caso, la oportuna acción judicial específica a tal efecto.

— Tercero, porque el deber de los órganos judiciales nacionales de garantizar con la misma eficacia la protección de los derechos establecidos por el ordenamiento jurídico nacional y los conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión exige en este caso que deba declararse el derecho a reclamar la indemnización, sin perjuicio de que deba ejercer en su caso la acción judicial oportuna porque no es posible cuantificar el importe de la indemnización en la fase de suplicación o casación del proceso. Advierte, a estos efectos, que no existe efecto preclusivo de la cosa juzgada con base en el artículo 400.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil por el hecho de que los solicitantes de la indemnización no hayan ejercido expresamente la pretensión indemnizatoria en la demanda judicial en la que se formula la acción dirigida al reconocimiento de fijeza.

5. La sentencia aborda secuencialmente tres asuntos de interés:

   a) si la conversión de una relación indefinida no fija en fija en el mismo puesto de trabajo y con las mismas condiciones profesionales supone una novación contractual o exige una extinción previa de la relación anterior;

   b) si, en el supuesto de que no se considere novación extintiva y no proceda indemnización por extinción, cabe mantener una indemnización compensatoria por el abuso de la temporalidad;

   c) si, no solicitada esta última en la demanda y en la instancia, cabe su planteamiento en sede de recurso, ya a instancia de parte, ya de oficio, o si, al menos, cabe el reconocimiento del derecho de oficio, sin perjuicio de derivar su cuantificación a la acción correspondiente en la que se demuestren y debatan los daños y perjuicios sufridos.

Minimiza la sentencia cuestiones que califica de meramente formales, como la baja en el sistema de la Seguridad Social como consecuencia de la relación laboral inicial, la aceptación de la liquidación económica correspondiente a dicha relación y la comunicación y recepción de la resolución contractual al efecto. Si el Código Civil exige manifestación expresa de reconocimiento extintivo, éstas deberían ser suficientes para valorar que así es. Cosa distinta es que, en todo caso, la extinción conlleve indemnización. Porque, como ha puesto de manifiesto la Justicia europea, procede indemnizar la extinción si, tras el abuso en la temporalidad, no se ocupa el puesto o no se opta a él, pero si, como en este caso, se sigue el proceso selectivo —aunque se ofrezcan ventajas competitivas a quienes ya lo ocupaban con

carácter interino— y se accede a la plaza en demanda de la debida fijeza, posiblemente la justificación de la indemnización se desvanezca. Porque, y sin perjuicio de admitir la crítica correspondiente ante tal diferencia, la extinción de la interinidad, como es sabido, no conlleva indemnización. Aquí la justificación que encuentra la Justicia europea es que se indemniza la extinción porque el ocupante de una interinidad prolongada en un tiempo inusualmente largo no consigue ocupar la plaza correspondiente, no así si se mantiene en su puesto de trabajo.

Excluida la indemnización por extinción —bien por considerar que se produce una novación, tal y como señala la sentencia, bien por entender que no se justifica su abono, hipótesis que se plantea en este análisis—, procede valorar si, pese a todo, la indemnización compensatoria por el abuso de temporalidad sufrido tiene cabida con carácter autónomo e independiente. La sentencia defiende no sólo esto, sino también que pueda ser declarada un derecho sin que la parte haya solicitado tal indemnización por el mero hecho de haber requerido la extinción de una relación indefinida no fija; que presupone la calificación de indefinida no fija; que supone la existencia de abuso de temporalidad; que implicaría, a su vez, la concesión del derecho a la indemnización. Se trata de una deriva que podría desembocar en una incongruencia *ultra petita* más que *extra petita*, toda vez que no es que se pronuncie sobre extremos al margen de lo suplicado *(extra petita)*, sino que concede más de lo pedido (*ultra petita*).

La demandante no solicitaba una indemnización por el abuso de la temporalidad, sino por la extinción de su relación laboral. Esta última, legalmente tasada en función de las circunstancias extintivas, es más fácil de cuantificar, pese a que, aquí, haya sido rechazada. Pero la que concede la Sala sin demanda expresa de parte al respecto es bien distinta. Porque se trata de valorar el daño producido por el abuso soportado y los perjuicios generados por el tiempo transcurrido. Como toda indemnización por daños, implica no sólo probar el daño —aquí implícitamente considerado por el abuso—, sino demostrar los perjuicios derivados del daño, que son los que repara la indemnización. El mantenimiento de un puesto previsto con carácter temporal hasta su conversión en fijo puede haber generado un daño, pero no un perjuicio si éste no queda demostrado. Es una cuestión distinta a la de la valoración de los daños morales, que no son daños patrimoniales. Y, si la Sala considera que puede conceder acción sobre un derecho no reclamado, también podría haber cuantificado, como ha hecho en otras ocasiones, al menos, el daño moral producido.

Finalmente, y dados los términos expuestos, se impone, tal y como señala la sentencia, negar la preclusividad, toda vez que no cabe conceder acción por el derecho a la indemnización y, en paralelo, entender que se ha producido cosa juzgada sobre él.

Advertencia legal: El contenido de este documento no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

Para más información, consulte nuestra web www.ga-p.com, o diríjase al siguiente *e-mail* de contacto: info@ga-p.com.