

## Europako Auzitegiaren epaiak ahalbideratzen dituen finkotasuna eta kalte-ordainak eskatzeko erreklamazioak bideratzeko argibideak

2026ko apirilean Europako Batasuneko Justizia Auzitegiak epai garrantzitsu bat ebatzi zuen. Horrek administrazio publikoetan iruzurrean kontratatutako langileen finkotasuna eta kalte-ordainak erreklamatzeko bideak irekitzen ditu. LABek apirilean bertan bere jarrera helarazi zien langileei INFO eta oharren bidez.

Epaiak dio behin-behinekotasuna murrizteko Espainiako Estatuan hartutako neurriak ez direla nahikoa, eta aldi baterako kontratazioan, prekaritatean, gertatzen diren gehiegikeriek ez dutela behar besteko kalte-ordainik jasotzen. Hala ere, Auzitegiak ez du inolako neurririk proposatzen, horretarako eskumena Madril-ek duelako.

Euskal Herriak ez duela bere langile publikoen lan baldintzak zehazteko aukerarik ere salatzen du LABek, eta argi du zerbitzu publikoetako behin-behinekotasun maila murrizteko eta egonkortasuna lortzeko mobilizazioa eta borroka direla bidea. Baina negoziazio kolektiboak, eta borroka instituzionalak eta juridikoak ere garrantzia handia dute lan baldintzak inposizioen bidez ezartzen direnean.

Hain zuzen, dokumentu honetan, langileei borroka guztietan parte hartzeko deia egiteaz gain, eremu juridikoan ere borrokatzeko aukera luzatu nahi diegu. Honela, beren burua behin-behinekotasunaren zentzugabekeria honetan sartuta ikusten duten langile guztiei beren egoera aztertzeko eta beren atal sindikaleko ordezkariekin partekatze eskatzen diegu. Bideragarri izatekotan, LABek beren eskura jarriko ditu zerbitzu juridikoak finkotasuna edota kalte-ordainak erreklamatzeko.

Hona hemen langileen zalantzak argitzeko LABek presatu duen galdera-erantzunen sorta bat:

### Europako Batasuneko Justizia Auzitegiaren azken epaiaren inguruko galdera-erantzunak

#### 1. Nori aplikatzen zaio epai hau?

**Erantzuna:** Langile laboralei soilik aplikatzen zaie.

Epaiak ez da funtzionario/estatutario interinoentzat. Eta momentuz ez dago jurisprudentziarik esaten duenik funtzionario/estatutario interinoei aplikatu ahal zaaienik. Etorkizunean bide hau irekiko balitz, sindikatuan aztertuko genuke.

#### 2. Zer eska dezakete langileek?

**Erantzuna:** Finkotasuna eta kalte-ordaina eska ditzakete.

Finkotasuna duten langileen kasuan ere kalte-ordaina eska dezakete. Ez dira bi gauzak batera eskatu behar.

Kalte-ordainen kasuan, 3 motatakoak eskatu daitezke (aurrerago azalduta) eta hauek kasuan kasu aztertu behar dira.

#### 3. Noiztik dago indarrean eta zein da erreklamazioa egiteko erreferentziazko epea?

**Erantzuna:** Auzitegi Gorenaren epaiak atera zenetik dago indarrean, 2026ko maiatzaren 11tik. Hala ere, LABen, segurtasun juridikoagatik, Europako Batasuneko epaiaren data hartuko dugu kontuan; hau da, 2026ko apirilaren 14a.

Beraz, kontuan hartu behar dugu langile laboralen kalte-ordainetarako urte bateko epea dugula.

## Finkotasunari buruz

### 4. Zeintzuk dira finkotasuna lortzeko baldintzak?

**Erantzuna:** Bi baldintza hauek bete behar dira aldi berean: EPE (Enplegu Publikoko Eskaintza) gaindituta izatea eta kontratazioan lege-iruzurra jasan izana 3 urtez.

Kontratazioan 3 urteko lege-iruzurra (hau da kontratazio zuzena ez izatea) ez da zertan jarraitua izan.

Edozein zalantza izanez gero, dokumentazioa guztia eskatuko dugu eta abokatuekin aztertuko dugu lege-iruzurra izan den ala ez.

### 5. Zer esan nahi du zehazki "EPE gaindituta" izateak kasu honetan?

**Erantzuna:** Hautaketa-prozesua amaitu ondoren, kontratu finkoak sinatu behar izan direla esan nahi du.

Kasu batzuetan, hautaketa prozesuak azterketarik gabekoak izan dira (meritu lehiaketak). Kasu horietan, tentuz aztertuko dugu baldintza hori betetzen duten.

### 6. Zein prozedurek EZ dute balio finkotasuna eskatzeko?

**Erantzuna:** Honako hauek ez dute finkotasuna eskatzeko bide gisa balio:

- > Kontratazio zerrendek.
- > Lan-poltsak osatzeko gainditu diren azterketa prozesuak.
- > Behin-behineko promozioek.

### 7. Noiz jotzen da "kontratazioan iruzurra" dagoela?

**Erantzuna:** Langilea plaza batean 3 urte baino gehiago kontratatuta egon denean.

- > *Ohar garrantzitsua:* Ordezkapenak ez dute balio iruzurrezko egoera hori frogatzeko.

## Kalte-ordainak

### 1. Nork eskatu dezake kalte-ordaina?

**Erantzuna:** Kontratazioan iruzur egoeran egon diren langileak.

Langileen egungo egoera finkoa edo behin-behinekoa izanda ere.

Urtebeteko epearekin eskatu daiteke, hortik gorakoa bada, ez.

Kaleratzeen kasuan 20 eguneko epea dago.

### 2. Zenbat kalte-ordain mota daude eta zeintzuk dira?

**Erantzuna:** 3 mota kalte-ordain osagarri konpontzaile nagusi daude:

**a) Izaera iraungitzailea (*extintiva*):** Gehienez 20 lan-eguneko soldata urteko, 12 hilabeteko mugarekin (tasatuta dago).

- › Esaterako, hautaketa prozesu baten ondorioz, beste hautagai batek plaza lortu duenean eta behin-behineko kontratazioan abusu egoeran egon den langilea zezatzen dutenean.

**b) Konpentsatzailea (*compensatoria*):** Behin-behinekotasun egoerak sortutako zaurgarritasunagatik. Iraganen jasandako kaltea konpontzea dute helburu. 2 kalte ordain ezberdin aurreikusten dira; biak eskatu behar dira egon izan badira eta frogatu egin behar da.

- › Kalte materialak eta moralak:

- *Kalte materialak:* Langileari finkoa ez izateagatik aplikatu ez zaizkion hobekuntzak.

- Abusu egoeran egon izan ez balitz langileak onura ekonomikoak erreklamatu ahal izango zituen (adibidez, soldaten aldea edota lizentzia eta baimen batzuk hartu ezin izana).

- *Kalte moralak:* Behin-behinekotasunak eragindako kalte pertsonalak.

- *Langileei eragindako kalte moralen arabera.* Gutxienezko kalte-ordain bat ezarriko da, baina langileak frogatzen badu kalteak handiagoak izan direla aitortu egingo dira. Horretarako, Gizarte Ordenaren Arau-hausteen eta Zehapenen Legea erabili daiteke (*Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social*).

**c) Kalte ordain osagarri konpontzailea (*indemnización adicional reparadora*):** Kaleratze demandarekin eskatu behar da.

## Aclaraciones para canalizar las reclamaciones de fijeza e indemnización posibilitadas por la sentencia del Tribunal Europeo

En abril de 2026 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) falló una importante sentencia por la que se abren vías para reclamar la fijeza y las indemnizaciones del personal contratado en fraude en las administraciones públicas. LAB ya trasladó su postura a las y los trabajadores a través de INFOs y comunicados el mismo mes de abril.

La sentencia sostiene que las medidas adoptadas en el Estado español para reducir la temporalidad son insuficientes, y que los daños que suponen los abusos en la contratación temporal, precaria, no son suficientemente indemnizados. Sin embargo, el Tribunal no propone ninguna medida, ya que la competencia para ello es de Madrid.

LAB también denuncia que Euskal Herria no tiene la posibilidad de definir las condiciones laborales de su personal público y tiene claro que el camino para reducir el nivel de temporalidad y lograr la estabilidad en los servicios públicos es la movilización y la lucha. Pero la negociación colectiva y la lucha institucional y jurídica también tienen una gran importancia cuando las condiciones laborales se imponen.

Precisamente, en este documento, además de emplazar a las y a los trabajadores a participar en todas las luchas, pretendemos ampliar la lucha también al ámbito jurídico. Así, pedimos a todas y a todos los trabajadores que se vean en este despropósito de la temporalidad que analicen su situación y la compartan con las y los representantes de su sección sindical. En caso de ser viable, LAB pondrá a su disposición los servicios jurídicos para reclamar la fijeza y/o indemnizaciones.

He aquí una batería de preguntas y respuestas que LAB ha preparado para aclarar las dudas de las y los trabajadores:

### Preguntas y respuestas sobre la última sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

#### 1. ¿A quién se aplica esta sentencia?

**Respuesta:** Sólo se aplica al personal laboral.

La sentencia no es para el personal funcionario/estatutario interino. Y de momento no hay jurisprudencia que diga que sea aplicable a este personal interino funcionario/estatutario. Si en el futuro se abriera esta vía, la estudiaríamos en el sindicato.

#### 2. ¿Qué pueden solicitar las y los trabajadores?

**Respuesta:** Pueden solicitar fijeza e indemnización.

También podrán solicitar indemnización en el caso de personal con fijeza. No hay que pedir las dos cosas a la vez.

En el caso de la indemnización, se pueden solicitar 3 tipos diferentes (explicados más adelante) que deben ser analizados en cada caso.

#### 3. ¿Desde cuándo está vigente y cuál es el plazo de referencia para la reclamación?

**Respuesta:** Está vigente desde que sale la sentencia del Tribunal Supremo, el 11 de mayo de 2026. No obstante, en LAB, por razones de seguridad jurídica, tendremos en cuenta la fecha de la sentencia de la Unión Europea, es decir, el 14 de abril de 2026.

Por lo tanto, debemos tener en cuenta que tenemos un plazo de 1 año para las indemnizaciones del personal laboral.

## Sobre la fijeza

### 4. ¿Cuáles son las condiciones para alcanzar la fijeza?

**Respuesta:** Deben cumplirse simultáneamente dos requisitos: haber superado la OPE (Oferta Pública de Empleo) y haber sufrido fraude en la contratación durante 3 años.

El fraude de 3 años en la contratación (es decir, no tener contratación directa) no tiene por qué ser continuo.

Ante cualquier duda pediremos toda la documentación y analizaremos con los abogados si es o no un fraude.

### 5. ¿Qué significa exactamente “OPE superada” en este caso?

**Respuesta:** Significa que, una vez finalizado el proceso de selección, se han tenido que firmar contratos fijos.

Los procesos selectivos en algunos casos han sido sin examen (concursos de méritos). En estos casos, analizaremos con cautela si se incluyen dentro de este supuesto.

### 6. ¿Qué procedimientos NO sirven para exigir fijeza?

**Respuesta:** No sirven como vía de fijeza:

- > Listas de contratación.
- > Procesos de examen aprobados para la formación de bolsas de trabajo.
- > Promociones provisionales.

### 7. ¿Cuándo se considera que hay “fraude en la contratación”?

**Respuesta:** Cuando el o la trabajadora ha estado contratada en una plaza más de 3 años.

- > *Nota importante:* Las sustituciones no sirven para demostrar esta situación de fraude.

## Sobre indemnizaciones

### 1. ¿Quién puede solicitar la indemnización?

**Respuesta:** Personal en situación de fraude en la contratación.

Aunque la situación actual del personal sea de fijeza o temporal.

Se puede solicitar con un plazo de un año, si es superior, no.

En caso de despido, hay un plazo de 20 días.

### 2. ¿Cuántas clases de indemnizaciones hay y cuáles son?

**Respuesta:** existen 3 tipos principales de indemnización complementaria reparadora:

a) **Carácter extintivo:** Máximo 20 días de salario por año, con un límite de 12 mensualidades (tasado).

- › Por ejemplo, cuando, como consecuencia de un proceso de selección, otra persona candidata ha obtenido plaza y la o el trabajador que ha estado en situación de abuso en la contratación eventual es cesada o cesado.

b) **Compensatoria:** Por vulnerabilidad derivada de la situación de temporalidad. Su objetivo es reparar el daño sufrido en el pasado. Prevé 2 indemnizaciones diferentes; ambas deben exigirse si han existido y debe probarse.

#### › Daños materiales y morales:

- Daños materiales: Mejoras no aplicadas al trabajador o trabajadora por no ser fijo o fija.
- Si no hubiera estado en situación de abuso habría podido reclamar las ventajas económicas (por ejemplo, la diferencia salarial o la imposibilidad de disfrutar de algunas licencias y permisos).
- Daños morales: Daños personales ocasionados por la temporalidad.
- En función de los daños morales causados a las o los trabajadores. Se establecerá una indemnización mínima, pero si la trabajadora o trabajador prueba que los daños han sido superiores se reconocerá. Para ello se puede utilizar la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

c) **Indemnización complementaria reparadora:** Debe solicitarse con demanda de despido.