



FICHA TRONCAL BS-F-0108 · PROFESIÓN 01 · MATERIA 08

INTERINIDAD, ABUSO DE TEMPORALIDAD, CESE, PERSONAL LABORAL TEMPORAL Y PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN

«Llevo años siendo temporal en una plaza que es de siempre»

Viabilidad MEDIA

1 mes el cese · 20 días hábiles si eres personal laboral

11 reclamaciones con código propio

Entraste para un refuerzo de tres meses y han pasado nueve años. Tu plaza aparece en la plantilla, la ocupas tú y nunca se ha convocado. O te cesaron un viernes y el lunes nombraron a otra persona para el mismo puesto. El Derecho de la Unión lleva más de dos décadas diciendo que esto no puede quedar sin consecuencias. Lo que ha cambiado en 2026 es cuáles son esas consecuencias, y no son las mismas si eres personal funcionario o personal laboral.

01 ¿Te suena esta situación?

CASO I · LA PLAZA ETERNA

«Llevo nueve años en la misma plaza con nombramientos encadenados y nunca la han sacado a oferta de empleo público.»

CASO II · EL CESE SIN CAUSA

«Me cesaron alegando que desaparecía la necesidad y a los tres días había otra persona haciendo exactamente mi trabajo.»

CASO III · LA ESTABILIZACIÓN PERDIDA

«Me presenté al proceso de estabilización de mi propia plaza, no la saqué y me quedé en la calle después de once años.»

02 ¿Qué dice la ley?

La regla de partida es sencilla: en la Administración se trabaja con carácter fijo y **la temporalidad es la excepción**. Por eso el nombramiento de personal interino **sólo cabe por causas tasadas** —una vacante que se va a cubrir, una sustitución, un programa temporal o una acumulación de tareas— y con una duración acotada. Cuando la causa desaparece, el nombramiento termina; cuando la causa nunca fue real, **el nombramiento fue irregular desde el principio**.

Sobre ese armazón opera una norma europea que **prohíbe el uso abusivo de la contratación temporal sucesiva** y exige a los Estados **una sanción efectiva y disuasoria**. España respondió en 2021 con una reforma que impuso identificar las plazas ocupadas de forma prolongada, convocarlas y compensar a quien las ocupaba si no las obtenía, y reforzó los límites del nombramiento interino y sus causas de cese.



Aquí es donde el camino se bifurca, y conviene saberlo antes de reclamar. Si eres personal laboral, tu reclamación se dirige al orden social y se rige por la doctrina más reciente sobre el fraude en la contratación pública. Si eres personal funcionario interino, tu reclamación se dirige a la vía administrativa y el marco sigue siendo la legislación española de estabilización y la norma básica del empleo público. Son dos regímenes distintos, con plazos distintos y con resultados distintos, y mezclarlos es la causa más frecuente de que una reclamación fundada se pierda.

03 ¿Qué han dicho los tribunales?

Esta es la materia donde más ha cambiado el criterio judicial en la última década, y 2026 ha traído el cambio más profundo. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reiterado que **el abuso se aprecia atendiendo a la realidad y no a la denominación formal del nombramiento**, y que la respuesta debe ser **efectiva y disuasoria**. En 2026 declaró además que **la figura del indefinido no fijo no sanciona por sí sola el abuso** y que **una indemnización tasada con doble tope tampoco es adecuada**.

En el orden social, el Tribunal Supremo ha trasladado ese criterio en 2026 con un pronunciamiento de Pleno: **no hay una conversión general en personal fijo**. Sí la hay en un supuesto concreto: quien superó un proceso selectivo de plazas fijas sin obtener plaza y siguió encadenando contratos temporales. **Para los demás casos, el criterio es una indemnización que se mueve en una horquilla orientativa y va acompañada de la exigencia de actuación sancionadora frente a la Administración**.

En el orden contencioso-administrativo, **la Sala Tercera no ha extendido esa doctrina a los funcionarios interinos**. El marco sigue siendo la legislación de estabilización y la norma básica del empleo público, y el criterio asentado es que **el abuso no genera automáticamente derecho a indemnización**: hay que acreditar un daño concreto e identificado, y la mera prolongación del vínculo no basta. Sí es sólido, en cambio, **el control del cese**: si la necesidad persiste y se cubre con otro temporal, queda desmentida la causa invocada para cesar.

POR QUÉ TU CASO TIENE BASE

Si tu plaza figura en la plantilla, la has ocupado de forma continuada y nunca se ha convocado, tienes acreditados los dos hechos que esta materia exige: **la necesidad era permanente y la Administración la cubrió con una figura pensada para lo transitorio**.

04 ¿Tu caso tiene base para reclamar?

Hemos valorado esta materia con una viabilidad **MEDIA**, y la valoración es deliberadamente prudente. **La prueba del abuso es sólida y está en la propia cadena de nombramientos**: las fechas, la plaza y su ausencia de las ofertas de empleo cuentan la historia por sí solas, sin necesidad de testigos ni de valoraciones.

Lo que estrecha el caso no es probar el abuso, sino **qué consecuencia concreta cabe pedir**. Para el personal funcionario interino, la conversión en fijo está descartada y la indemnización exige acreditar un daño identificado, no la mera duración del vínculo. Para el personal laboral, la doctrina de 2026 ha abierto una vía más favorable, pero **el plazo para impugnar el cese es de veinte días hábiles y es de caducidad**. Preferimos decirlo desde el principio: **es en esta materia donde más expectativas se han frustrado por prometer un resultado que el ordenamiento no da**.

BAJA

MEDIA

ALTA

MUY ALTA

MÁXIMA



05 ¿Cuánto tiempo tienes?

1 mes

Para impugnar tu cese o cualquier acto del proceso de estabilización, si eres personal funcionario, desde su notificación. Si eres personal laboral, el plazo para impugnar el cese es de 20 días hábiles y es un plazo de caducidad: no se interrumpe presentando una reclamación administrativa y, agotado, cierra la acción. Para reclamar la indemnización por abuso en vía administrativa, 1 año desde el cese. Frente a una situación que se mantiene —una plaza estructural que nunca se convoca— puedes reclamar mientras dure, aunque las cantidades prescriben a los 4 años. Frente al silencio no hay plazo preclusivo en vía administrativa (arts. 122.1 y 124.1 LPACAP).

Por eso, **actúa cuanto antes**: el cese es el momento crítico. Después, la vía para discutirlo se cierra y sólo queda la reclamación económica, que repara mucho menos.

Importante: cada reclamación de esta ficha tiene su propio plazo, y figura junto a su código en el apartado 07. Si dudas, cuéntanoslo: comprobar el plazo es lo primero que hacemos y no te cuesta nada.

06 ¿Qué documentos vas a necesitar?

Estos son los documentos comunes a cualquier reclamación sobre estabilidad y temporalidad. Con ellos reconstruimos tu historia laboral y valoramos el caso **sin coste**:

- 1 **DNI o NIE en vigor** **OBLIGATORIO** — acredita tu identidad.
- 2 **Todos tus nombramientos o contratos y sus ceses** — reconstruyen la cadena temporal: es la prueba principal del abuso y determina si tu vía es la administrativa o la social.
- 3 **Hoja de servicios completa** — acredita la continuidad y el tiempo total de prestación.
- 4 **Certificado de la plaza que ocupas** — prueba que la necesidad es estructural y no coyuntural.
- 5 **Relación de puestos de trabajo o plantilla orgánica** — acredita que la plaza existe formalmente y desde cuándo.
- 6 **Ofertas de empleo público publicadas** — demuestran si la plaza se convocó, cuándo y en qué términos.
- 7 **Resolución de cese o comunicación de extinción, si la hay** — es el acto impugnado y fija el día en que empieza a correr tu plazo.

Dos niveles de documentación. Los que ves aquí son los 7 documentos genéricos de esta ficha troncal: con ellos hacemos la valoración previa de viabilidad, sin coste y sin compromiso. Los documentos **propios de tu reclamación concreta** van asociados a tu código y te los pediremos después, ya en tu panel personal.

07 Encuentra tu reclamación

Esta ficha troncal reúne todas las reclamaciones derivadas de la temporalidad en la Administración general: el abuso, el cese, la compensación y los procesos de estabilización. **Localiza la tuya y anota su código**:



CADA RECLAMACIÓN TIENE SU PROPIO CÓDIGO

BS-R- 01 08 - NN

RECLAMACIÓN · PROFESIÓN · MATERIA · Nº EN LA FICHA

- 1 Localiza tu caso en la lista y **anota su código**. En esta ficha van del **BS-R-0108-01** al **BS-R-0108-11**.
- 2 Al crear tu reclamación **introduces ese código**: con él sabemos exactamente qué reclamas.
- 3 El sistema te pide los **7 documentos de esta ficha** y, después, los propios de tu código.

A Viabilidad consolidada

doctrina asentada · el criterio ya está fijado

BS-R-0108-01 «Como temporal no me reconocen los mismos derechos»

Igualdad de trato del personal temporal en las condiciones de trabajo

NORMATIVA APLICABLE Cláusula 4 Directiva 1999/70/CE · Art. 8 TREBEP · Art. 14 CE

VÍA ADM · SOC para el personal laboral

PLAZO PROPIO 4 años las cantidades · 1 mes contra la denegación (20 días hábiles en la vía social)

DOCUMENTOS los 7 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La diferencia de trato sólo se justifica por razones objetivas ligadas a la naturaleza de la tarea; la duración del vínculo nunca lo es. Es el terreno más firme de esta materia: se ha aplicado con éxito a trienios, carrera profesional, antigüedad en concursos, formación y vacaciones.

B Viabilidad favorable

criterio mayoritario · depende de la prueba del caso

BS-R-0108-02 «Llevo años encadenando nombramientos temporales»

(personal funcionario)

Utilización abusiva de nombramientos temporales sucesivos y medidas frente al abuso

NORMATIVA APLICABLE Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE · Ley 20/2021 · Art. 10 TREBEP · DA 17ª TREBEP

VÍA ADM

PLAZO PROPIO 1 mes contra el acto · sin plazo mientras persista la situación, previo requerimiento del art. 29 LJCA frente a la inactividad

DOCUMENTOS los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La sucesión de nombramientos para cubrir una necesidad permanente es abuso y el ordenamiento exige una respuesta efectiva y disuasoria. Lo que se reclama es la declaración del abuso, el mantenimiento de la relación hasta la cobertura reglamentaria de la plaza y la obligación de convocarla. La conversión en personal fijo no forma parte de lo pedible por esta vía.

**BS-R-0108-03 «Me han cesado sin causa siendo interino»**

Cese del personal funcionario interino: causas tasadas, motivación y preaviso

NORMATIVA APLICABLE	Art. 10.3 TREBEP · Ley 20/2021 · Art. 35 LPACAP
VÍA	ADM
PLAZO PROPIO	1 mes desde la notificación del cese
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El cese sólo procede por las causas legalmente previstas y debe motivarse: la desaparición de la necesidad ha de acreditarse, no presumirse. Es la reclamación con mejor recorrido de la materia, porque ataca un acto concreto y con fecha cierta.

BS-R-0108-04 «No aplican la Ley 20/2021 a mi plaza»

Identificación de plazas estructurales y obligación de incluirlas en los procesos de estabilización

NORMATIVA APLICABLE	Ley 20/2021 arts. 2 y 3 · DA 6ª y 8ª · Art. 70 TREBEP
VÍA	ADM
PLAZO PROPIO	1 mes desde la notificación del acto · frente al silencio, sin plazo preclusivo en vía administrativa
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La ley impone identificar y convocar las plazas ocupadas ininterrumpidamente, y dejar fuera una plaza que cumple los requisitos es una omisión revisable. También lo es no calificar como vacante una plaza ocupada por quien tiene declarada judicialmente la condición de indefinido.

BS-R-0108-05 «Mi plaza lleva años sin convocarse»

Inactividad en la cobertura reglamentaria de plazas vacantes ocupadas por personal temporal

NORMATIVA APLICABLE	Art. 70 TREBEP · Ley 20/2021 · Arts. 21 y 29 LPACAP · Art. 29 LJCA
VÍA	ADM
PLAZO PROPIO	Frente al silencio a la solicitud de convocatoria, sin plazo preclusivo en vía administrativa
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La oferta de empleo tiene un plazo máximo de ejecución y superarlo consolida una temporalidad que la propia ley califica de irregular. Conviene precisar el alcance: ese plazo se entiende cumplido con la convocatoria del proceso dentro de él, no con su resolución, de modo que lo reclamable es la inactividad en convocar.

**BS-R-0108-06 «Me han sustituido por otro temporal en mi propia plaza»**

Sucesión de nombramientos temporales sobre el mismo puesto: fraude y derecho preferente

NORMATIVA APLICABLE Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE · Art. 10 TREBEP · Normativa de bolsas

VÍA ADM

PLAZO PROPIO 1 mes desde el nombramiento del sustituto o desde que tuviste conocimiento

DOCUMENTOS los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Si la necesidad persiste y se cubre con otro temporal, queda desmentida la causa del cese y aflora el uso abusivo de la figura. Es la prueba más elocuente del fraude y la que mejor funciona ante un tribunal.

BS-R-0108-07 «Perdí mi plaza en el proceso de estabilización»

Consecuencias de la no superación del proceso de estabilización y medidas compensatorias

NORMATIVA APLICABLE Ley 20/2021 DA 6ª y 8ª · Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE

VÍA ADM

PLAZO PROPIO 1 mes desde el cese o desde la resolución del proceso

DOCUMENTOS los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La ley previó una compensación para quien pierde la plaza tras años de servicio, y su cuantía y su cómputo son revisables, igual que lo es el propio proceso. Lo que no cabe es pedir la plaza sin haber superado el proceso.

BS-R-0108-08 «Soy personal de programa y no sé cuál es mi situación»

Personal temporal por programas de carácter temporal y por exceso o acumulación de tareas

NORMATIVA APLICABLE Art. 10.1 TREBEP · Normativa del programa o del plan de financiación

VÍA ADM

PLAZO PROPIO 1 mes contra el cese o contra la prórroga denegada

DOCUMENTOS los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La causa del nombramiento debe ser real y estar acotada en el tiempo: prorrogar un programa indefinidamente lo convierte en estructura permanente. Se ha declarado además irregular nombrar personal de programa para funciones que no corresponden a ningún cuerpo o escala.

**BS-R-0108-09 «Soy personal laboral y llevo años encadenando contratos temporales»**

Fraude en la contratación temporal del sector público: consecuencias y compensación

NORMATIVA APLICABLE Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE · Estatuto de los Trabajadores · Ley 20/2021 · Doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 2026**VÍA** SOC**PLAZO PROPIO** **20 días hábiles desde el cese, plazo de caducidad que no se interrumpe con una reclamación administrativa** · sin plazo la acción declarativa mientras dure el vínculo**DOCUMENTOS** los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El criterio europeo de 2026 ha declarado que **la figura del indefinido no fijo no sanciona por sí sola el abuso** y que una indemnización tasada con doble tope tampoco es disuasoria. El Tribunal Supremo ha respondido descartando una conversión general en personal fijo, **reconociéndola sólo a quien superó un proceso selectivo de plazas fijas sin obtener plaza y siguió encadenando contratos**, y fijando para los demás casos una **compensación económica** junto con la remisión del caso a la Inspección de Trabajo para que abra procedimiento sancionador. Conviene tener claras dos cosas antes de plantear la reclamación. **Las dos respuestas son alternativas, no acumulables**: a quien obtiene la fijeza no se le reconoce además indemnización por el abuso. Y **esa indemnización no es la del despido: repara el perjuicio sufrido durante la relación**, de modo que se cuantifica atendiendo a todas las circunstancias del caso —la duración acumulada de los nombramientos, los ingresos y las oportunidades que perdiste y la menor cotización para tu futura pensión—, y no aplicando una fórmula de días por año. Es materia en plena evolución: lo que se pide y cómo se cuantifica decide el resultado.

C A valorar por experto designado

materia en evolución o muy dependiente del expediente

BS-R-0108-10 «Quiero una indemnización por el abuso de temporalidad»

(personal funcionario)

Compensación por utilización abusiva de nombramientos temporales en vía administrativa

NORMATIVA APLICABLE DA 17ª TREBEP · Ley 20/2021 · Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE**VÍA** ADM**PLAZO PROPIO** 1 año desde el cese · 1 mes contra la denegación expresa**DOCUMENTOS** los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El ordenamiento exige una sanción efectiva del abuso, y la compensación económica es una de las respuestas posibles. Hay que ser claros sobre el terreno real: **la jurisprudencia contencioso-administrativa viene negando que el abuso genere automáticamente derecho a indemnización y exige acreditar un daño concreto e identificado** —de forma señalada, la pérdida de oportunidad de acceder a una plaza en condiciones no abusivas—. **El cese por cobertura reglamentaria de la plaza, por sí solo, no da derecho a indemnización**. Por eso este código exige un análisis individual antes de decidir si conviene plantearlo.

**BS-R-0108-11 «Se me pasó el plazo, ¿puedo hacer algo todavía?»**

Revisión de oficio por nulidad de pleno derecho y recurso extraordinario de revisión

NORMATIVA APLICABLE Arts. 47 y 106 LPACAP · Art. 125 LPACAP**VÍA** ADM**PLAZO PROPIO** Sin plazo para la revisión de oficio por nulidad · 3 meses o 4 años para el recurso extraordinario de revisión según la causa**DOCUMENTOS** los 7 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Un acto firme no es siempre un acto inatacable. Si incurre en un vicio de nulidad de pleno derecho, la revisión puede instarse sin límite temporal. La vía es estrecha y exige un vicio grave, pero existe. Ten en cuenta que si eres personal laboral y ha caducado el plazo de veinte días hábiles, esta vía no lo reabre.

AVISO IMPORTANTE

La viabilidad de **todos y cada uno de los casos** se analiza de forma individualizada por el **experto designado, sin coste alguno** para el cliente y **sin compromiso para ninguna de las dos partes** hasta la firma efectiva de la hoja de encargo y el otorgamiento del apoderamiento. Esta ficha tiene **carácter meramente informativo y orientativo**: su contenido —normativa, plazos, documentación y valoración de viabilidad— puede variar por actualizaciones legislativas o jurisprudenciales y por las circunstancias concretas de cada expediente, por lo que no sustituye al asesoramiento jurídico individualizado. Burocracia Sencilla® **no garantiza el resultado del procedimiento ni asume responsabilidad alguna por él.**

¿Por qué todas estas reclamaciones en una sola ficha troncal?

Porque todas se sostienen sobre el mismo hecho —una necesidad permanente cubierta con nombramientos temporales— y sobre la misma norma europea. En la práctica llegan encadenadas: quien sufre abuso suele haber sido cesado sin causa y suele tener también diferencias retributivas pendientes. Verlas juntas permite hacer lo más importante de esta materia: **elegir la vía correcta según tu vínculo** y pedir lo que el ordenamiento realmente concede, en lugar de reclamar por partes.



SERVICIO JURÍDICO DE MÁXIMA CALIDAD

Tú nos cuentas qué ha pasado. De todo lo demás nos ocupamos nosotros.

Detrás de Burocracia Sencilla® hay **equipos jurídicos de reconocido prestigio**, especializados en cada una de las materias del derecho de la función pública. Esto no es un formulario automatizado: **tu caso lo estudia y lo dirige un letrado experto en tu materia y en tu colectivo.**

Tú nos indicas el código de tu reclamación y nos aportas la documentación. A partir de ahí hacemos un **análisis individualizado** de tu expediente y te decimos con claridad **qué opciones reales tienes, en qué plazo y con qué coste.** Ese dictamen es **gratuito** y, hasta que decides, **no has asumido ningún compromiso.**

Si decides seguir adelante, con la **firma del encargo** y el **apoderamiento** asumimos íntegramente la gestión del procedimiento: **redactamos y presentamos los escritos, controlamos los plazos, agotamos la vía administrativa y, cuando procede, acudimos a la contencioso-administrativa**, hasta la ejecución de lo que se obtenga.

No tendrás que entender el procedimiento ni perseguir a nadie: recibes **asesoramiento jurídico completo**, con el **rigor técnico** de un despacho especializado y un trato de **transparencia y cercanía**, y **sigues el estado de tu asunto en tiempo real desde tu panel de usuario.**

08 El ecosistema Burocracia Sencilla®

100 % Digital

Sin desplazamientos ni citas: desde cualquier dispositivo, cuando te venga bien.

Diagnóstico certero

Conoces tus opciones reales antes de dar ningún paso.

Centro de Ayuda y consultas

Resuelves tus dudas antes de decidir, sin coste previo.

Análisis individualizado

Estudio personalizado de tu caso por un letrado especializado.

100 % Transparencia

Panel de seguimiento en tiempo real del estado de tu reclamación.

Descuentos para reclamantes

Condiciones especiales en tus reclamaciones posteriores.

[Empezar mi reclamación →](#)

[No encuentro mi reclamación →](#)

www.burocraciasencilla.com

Documento verificable · Código BS-F-0108-2026-AG · Ficha troncal BS-F-0108 · Edición 2026 · rev. 2026-08

BUROCRATOR