



FICHA TRONCAL BS-F-0208 · PROFESIÓN 02 · MATERIA 08

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

«Llevo años cubriendo el parque como interino»

● Viabilidad MEDIA

● 1 mes el cese, 20 días en la vía social

● 11 reclamaciones con código propio

Entraste para cubrir una baja y llevas seis años. Has hecho las mismas guardias, los mismos incendios y los mismos cursos que tus compañeros de plantilla, y tu plaza sigue sin convocarse. Esta ficha reúne todas las reclamaciones que puede generar tu situación de temporalidad. La temporalidad prolongada no es una situación normal: es un abuso que el derecho identifica.

01 ¿Te suena esta situación?

CASO I · LA CADENA

«Llevo nueve nombramientos seguidos en el mismo parque y en la misma plaza, siempre con un día de corte entre uno y otro.»

CASO II · EL CESE

«Me cesaron por un mensaje del jefe de guardia diciendo que se incorporaba el titular. Nunca vi una resolución.»

CASO III · LA ESTABILIZACIÓN

«Mi plaza lleva ocupada por interinos desde 2016 y no la incluyeron en el proceso de estabilización.»

02 ¿Qué dice la ley?

El nombramiento de personal temporal está pensado para necesidades expresamente justificadas y de carácter urgente e inaplazable: una vacante, una sustitución, un programa temporal o un exceso de tareas. Esa es su causa legal, y fuera de ella el nombramiento no tiene cobertura. La normativa básica impone además un deber que suele olvidarse: las plazas vacantes desempeñadas por personal interino deben incluirse en la oferta de empleo público.

Aquí es imprescindible una distinción que condiciona todo lo demás, porque en un servicio de extinción conviven dos regímenes. Si eres funcionario interino, tu relación se rige por la normativa de empleo público y tus reclamaciones van por la vía administrativa. Si eres personal laboral temporal de un consorcio o de una empresa pública, tu relación se rige por la normativa laboral y tus reclamaciones van por el orden social, con plazos de caducidad muy breves.

El principio que da unidad a esta materia es que el abuso se combate, pero no siempre con la misma consecuencia. La normativa europea exige medidas efectivas para prevenir y sancionar el encadenamiento abusivo. Lo que no existe en el empleo público español es una conversión automática en fijo, porque el acceso está sujeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. La discusión no es si hubo abuso, sino qué consecuencia procede.



03 ¿Qué han dicho los tribunales?

En el orden social la doctrina ha cambiado de forma sustancial en 2026. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró que la figura del indefinido no fijo no sanciona adecuadamente el abuso, y que una indemnización solo es medida idónea si repara íntegramente el perjuicio, no es simbólica y no lo sobrepasa. El Tribunal Supremo aplicó después ese criterio: no reconoce una fijeza general, sí la admite de forma excepcional para quien superó un proceso selectivo de plazas fijas sin obtener plaza, y para el resto fija indemnización y actuación sancionadora.

En el orden contencioso-administrativo la situación es distinta y conviene decirlo con claridad: esa doctrina no se ha extendido a los funcionarios interinos. El marco sigue siendo el de la normativa de estabilización de 2021, y los pronunciamientos disponibles vienen rechazando que el abuso genere de forma automática un derecho a indemnización: se exige acreditar un daño concreto y evaluable.

Lo que sí está asentado en ambos órdenes, y es el terreno más firme de esta ficha, es la igualdad de trato. El personal temporal debe percibir los mismos complementos, computar la misma antigüedad y acceder a la carrera en las mismas condiciones que el personal fijo comparable, salvo razón objetiva. La condición de temporal nunca lo es. Y sigue firme el control del cese: las causas están tasadas y el acto debe ser expreso y motivado.

POR QUÉ TU CASO TIENE BASE

Si tu plaza es estructural, lleva años cubierta por personal temporal y no se ha incluido en ninguna oferta de empleo, o si te han cesado sin resolución expresa y sin causa de las que la ley prevé, estás ante un incumplimiento que se acredita con tus propios nombramientos.

04 ¿Tu caso tiene base para reclamar?

El terreno firme es sólido: la igualdad de trato, el control del cese y la inclusión de la plaza en la oferta se acreditan con tus nombramientos, tu hoja de servicios y las ofertas publicadas. Son documentos objetivos y en poder de ambas partes.

La rebaja es deliberada. La pretensión que más se solicita — la indemnización por abuso — tiene hoy pronunciamientos contrarios en el orden contencioso-administrativo, y la doctrina nueva de 2026 opera en el orden social y no alcanza al funcionario interino. Lo que estrecha el caso es, sobre todo, cuál sea tu régimen: si eres funcionario interino, el objetivo realista no es la fijeza ni la indemnización automática, sino la inclusión de tu plaza, la igualdad retributiva y el control del cese.

BAJA

MEDIA

ALTA

MUY ALTA

MÁXIMA

05 ¿Cuánto tiempo tienes?

1 mes

Para recurrir el cese o la resolución que te perjudica, desde el día siguiente a su notificación, y dos meses después para la vía judicial. Frente al silencio no hay plazo preclusivo en vía administrativa. Si eres personal laboral, el plazo de la vía social es de veinte días hábiles de caducidad y no se interrumpe con una reclamación administrativa previa: es el error que más acciones pierde en esta materia.



Por eso, **actúa cuanto antes**: Comprueba primero cuál es tu régimen: presentar una reclamación administrativa cuando tu vía era la social no suspende nada, y en veinte días hábiles la acción se pierde de forma definitiva.

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 toda la materia. Con ellos podemos decirte, sin coste y antes de que te registres, si tu caso tiene recorrido:

- 1 **DNI o NIE en vigor** **Obligatorio** — acredita tu identidad y tu condición de empleado público.
- 2 **Todos los nombramientos o contratos temporales encadenados** — son la prueba directa del encadenamiento: fechas, causas y cortes.
- 3 **Hoja de servicios actualizada** — acredita el tiempo total de servicio y su continuidad real.
- 4 **Resolución de cese o comunicación de finalización** — identifica el acto que impugnas y abre tu plazo.
- 5 **Relación de puestos de trabajo o plantilla del servicio** — acredita si la plaza figura en plantilla y desde cuándo está vacante.
- 6 **Ofertas de empleo público de los últimos ejercicios** — permiten comprobar si la plaza se incluyó y en qué ejercicio.
- 7 **Convocatoria del proceso de estabilización, si la hubo** — acredita si tu plaza fue identificada y con qué baremo.

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 cubre las reclamaciones que puede generar tu situación de temporalidad: el encadenamiento de nombramientos, el cese, la estabilización, la igualdad de trato y la cobertura de tu plaza. Presta atención a la vía de cada código: los que corresponden al personal laboral se tramitan en el orden social y con plazos de caducidad muy breves.

CADA RECLAMACIÓN TIENE SU PROPIO CÓDIGO

BS-R-0208-NN

RECLAMACIÓN · PROFESIÓN · MATERIA · N° EN LA FICHA

- 1 Localiza tu caso en la lista y **anota su código**. En esta ficha van del **BS-R-0208-01** al **BS-R-0208-11**.
- 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-0208-01 «Llevo años encadenando nombramientos temporales»

Utilización abusiva de nombramientos temporales sucesivos y medidas disuasorias

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 expreso · frente al silencio, sin plazo preclusivo en vía administrativa · sin plazo mientras persista la situación
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El nombramiento temporal exige una causa legal y una duración acotada, y su encadenamiento sostenido sobre la misma plaza revela que la necesidad no era temporal. Acreditado el abuso, procede una medida efectiva, cuyo alcance depende de tu régimen: en el orden social la doctrina de 2026 es determinante; en el funcional, el marco sigue siendo la Ley 20/2021.

BS-R-0208-02 «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 Las causas de cese del funcionario interino están tasadas legalmente y el acto debe ser expreso y motivado. Un cese verbal, o sin expresar cuál de las causas legales concurre, es anulable, con independencia de que la causa existiera realmente.

B Viabilidad favorable

criterio mayoritario · depende de la prueba del caso

BS-R-0208-03 «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 el acto expreso · frente al silencio, sin plazo preclusivo en vía administrativa (arts. 122.1 y 124.1 LPACAP)
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La ley de estabilización obliga a incluir en los procesos las plazas estructurales ocupadas de forma temporal durante los periodos que define. Si tu plaza reunía los requisitos y no se incluyó, hay un incumplimiento revisable, y el histórico de nombramientos y la plantilla lo acreditan.

**BS-R-0208-04 «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
VÍA	ADM
PLAZO PROPIO	Frente al silencio a la solicitud de convocatoria, sin plazo preclusivo en vía administrativa (arts. 122.1 y 124.1 LPACAP)
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El Estatuto Básico impone incluir en la oferta de empleo público las plazas vacantes desempeñadas por personal interino. La inactividad prolongada en la cobertura reglamentaria es un incumplimiento, aunque su corrección se traduce en la obligación de convocar, no en la adquisición de la plaza.

BS-R-0208-05 «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 reguladora de la bolsa
VÍA	ADM
PLAZO PROPIO	1 mes desde el nombramiento del sustituto o desde que se tuvo conocimiento
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La sucesión de nombramientos temporales distintos sobre el mismo puesto revela que la necesidad es estructural. El fraude se acredita comparando fechas y plazas, si bien el derecho preferente que se derive depende de la normativa aplicable y de la existencia de bolsa.

BS-R-0208-06 «Como temporal no me reconocen los mismos derechos»

Igualdad de trato del personal temporal por la vía ordinaria

NORMATIVA APLICABLE	Cláusula 4 Directiva 1999/70/CE · Art. 8 TREBEP · Art. 14 CE
VÍA	ADM
PLAZO PROPIO	4 años las cantidades · 1 mes contra la denegación expresa
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El principio de no discriminación del personal temporal es de aplicación directa y alcanza a todas las condiciones de trabajo. La condición de temporal no es una razón objetiva que justifique un trato distinto cuando la función es comparable. Esta es la vía ordinaria; si el trato desigual afecta además a un derecho fundamental, la vía preferente es la del código BS-R-0210-04.

BS-R-0208-07 «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 · 4 años los efectos económicos
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La no superación del proceso de estabilización produce el cese, pero la propia ley previó medidas compensatorias para determinados supuestos. Lo reclamable es la aplicación de esas medidas y el control del propio proceso, no la permanencia; el alcance depende de tu situación concreta en la convocatoria.

**BS-R-0208-08 «Soy personal laboral temporal del consorcio y llevo años encadenando contratos»**

Abuso de temporalidad en el personal laboral del sector público: consecuencias en el orden social

NORMATIVA APLICABLE	Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE · Arts. 15 y 55 ET · DA 17ª TREBEP · Doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 2026
VÍA	SOC · el plazo de la vía social es de caducidad y no se interrumpe con una reclamación administrativa
PLAZO PROPIO	20 días hábiles de CADUCIDAD desde el cese para la acción por despido · el plazo no se interrumpe con una reclamación administrativa · 1 año para la acción de reconocimiento de derecho
DOCUMENTOS	los 7 genéricos de esta ficha + 5 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE En el orden social, la doctrina europea de abril de 2026 y el pronunciamiento del Pleno de la Sala Cuarta de mayo de 2026 han desplazado el marco anterior: el indefinido no fijo no sanciona el abuso y la indemnización tasada tampoco resulta disuasoria. La vía es la social y el plazo de veinte días hábiles es de caducidad: no se interrumpe con una reclamación administrativa previa.

C A valorar por experto designado

materia en evolución o muy dependiente del expediente

BS-R-0208-09 «Quiero la indemnización por abuso de temporalidad»

Compensación económica por utilización abusiva de nombramientos temporales

NORMATIVA APLICABLE	DA 17ª TREBEP · Ley 20/2021 · Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE
VÍA	ADM
PLAZO PROPIO	1 mes contra la denegación expresa · 4 años los efectos económicos · 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 Sala Tercera del Tribunal Supremo no ha extendido a los funcionarios interinos la doctrina que en 2026 modificó el orden social, y los pronunciamientos disponibles rechazan que el abuso genere de forma automática derecho a indemnización. Exige acreditar un daño concreto y evaluable, y por eso este código requiere valoración individualizada antes de plantearse.

BS-R-0208-10 «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 El personal nombrado por programa temporal o por exceso de tareas tiene un régimen y una duración propios, distintos de los del interino por vacante. Una calificación incorrecta de la modalidad altera la causa y la duración del nombramiento, y su revisión depende del expediente de nombramiento.

**BS-R-0208-11 «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.

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?

Todas se acreditan con el mismo material: tus nombramientos, tu hoja de servicios y las ofertas de empleo publicadas. Comparten documentación inicial aunque la vía difiera según tu régimen. Agruparlas nos permite comprobar antes que nada cuál es tu vía y cuál es tu plazo, que en esta materia deciden el resultado, con una sola valoración y sin repetir trámites.

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.



Análisis individualizado

Estudio personalizado de tu caso por un letrado especializado.



Diagnóstico certero

Conoces tus opciones reales antes de dar ningún paso.



100 % Transparencia

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



Centro de Ayuda y consultas

Resuelves tus dudas antes de decidir, sin coste previo.



Descuentos para reclamantes

Condiciones especiales en tus reclamaciones posteriores.

Empezar mi reclamación →

No encuentro mi reclamación →

www.burocraciasencilla.com

Documento verificable · Código BS-F-0208-2026-BO · Ficha troncal BS-F-0208 · Edición 2026 · rev. 2026-08