

RECLAMACIÓN PREVIA ADMINISTRATIVA

Reconocimiento de abuso de temporalidad y solicitud de compensación

A LA EXCMA. [ADMINISTRACIÓN U ORGANISMO PÚBLICO DESTINATARIO]

D./Dña. [nombre y apellidos completos del solicitante], mayor de edad, con D.N.I. núm. [número DNI], y domicilio a efectos de notificaciones en [calle, número, código postal, municipio], teléfono [número] y correo electrónico [email], ante esa Administración comparece y, como mejor proceda en Derecho,

EXPONE

Que por medio del presente escrito formula **reclamación previa administrativa** en relación con la utilización abusiva de nombramientos temporales en su prestación de servicios para esa Administración, conforme a los siguientes

HECHOS

- Inicio de la relación de servicio.** El compareciente presta servicios para [organismo / consejería / ayuntamiento] desde el día [fecha inicio], en virtud de nombramiento como [funcionario interino / personal estatutario temporal / personal laboral indefinido no fijo / docente interino] en el puesto/plaza de [denominación puesto], código RPT [código si consta].
- Cadena de nombramientos sucesivos.** Desde la fecha indicada, el compareciente ha sido objeto de los siguientes nombramientos sucesivos, sin solución de continuidad relevante:
 - Nombramiento [nº / fecha BO] – periodo [desde – hasta] – causa formal: [vacante / sustitución / acumulación / programa]
 - Nombramiento [nº / fecha BO] – periodo [desde – hasta] – causa formal: [...]
 - Nombramiento [nº / fecha BO] – periodo [desde – hasta] – causa formal: [...]
 - (añadir tantos como procedan)
- Naturaleza estructural de la plaza.** La plaza ocupada está incluida en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) / plantilla orgánica vigente como puesto estructural y permanente, y no responde a una necesidad coyuntural ni transitoria. Las funciones desempeñadas son idénticas a las de personal fijo de la misma categoría profesional.
- Duración total.** La duración acumulada de los nombramientos asciende, a fecha del presente escrito, a [X años y X meses], superando ampliamente el plazo máximo de tres años previsto en el artículo 10.4 del TREBEP para la cobertura de plazas vacantes mediante interinidad.

5. **Ausencia de convocatoria efectiva.** Pese al transcurso del tiempo, la plaza no ha sido cubierta mediante proceso selectivo de personal fijo de manera efectiva, o el proceso convocado al amparo de la Ley 20/2021 [*no ha sido resuelto / se ha resuelto sin estabilización del compareciente / se ha convocado con plazas insuficientes*], perpetuándose la situación de temporalidad.
6. **Identidad funcional con personal fijo.** El compareciente desempeña las mismas funciones, con la misma jornada, idéntica responsabilidad y bajo la misma dependencia jerárquica que el personal fijo de la categoría equivalente, sin que exista diferencia objetiva alguna que justifique el trato dispar en cuanto a la estabilidad en el empleo.
7. **Perjuicios sufridos.** La situación descrita ha generado al compareciente perjuicios materiales y morales: inseguridad jurídica permanente, imposibilidad de planificación vital y profesional, eventual pérdida de derechos retributivos (trienios, sexenios, carrera profesional), y daño moral por la incertidumbre prolongada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. Cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE

La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado entre la CES, la UNICE y el CEEP, anexo a la **Directiva 1999/70/CE** del Consejo, de 28 de junio de 1999, obliga a los Estados miembros a adoptar medidas efectivas para prevenir la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. España, como Estado miembro, está vinculada a su efecto útil.

II. STJUE C-418/24 (Gran Sala), *Obadal*, de 14 de abril de 2026

La **STJUE C-418/24, Gran Sala, 14 de abril de 2026, asunto Obadal** ha clarificado que las medidas internas adoptadas por España son insuficientes cuando se acredite abuso estructural y exige una respuesta sancionadora *efectiva, proporcionada y disuasoria*. En su apartado 47 establece la procedencia de una indemnización compensatoria adecuada que repare el daño causado al empleado público por la utilización abusiva de la temporalidad.

III. STJUE C-103/18, *Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez*, de 19 de marzo de 2020

La **STJUE C-103/18, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez, de 19 de marzo de 2020** ya advirtió que la sola convocatoria de procesos selectivos, sin garantía de resolución efectiva en plazo razonable ni medida sancionadora ante el abuso, no satisface la exigencia de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

IV. Artículo 10 del TREBEP

El artículo 10 del **Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg 5/2015)** limita la interinidad por vacante a un máximo de tres años, transcurridos los cuales la plaza debe ser cubierta por personal fijo o, en su caso, amortizada. El incumplimiento de este plazo, prolongado y reiterado, constituye por sí mismo indicio cualificado de abuso.

V. Ley 20/2021, de 28 de diciembre

La **Ley 20/2021, de 28 de diciembre**, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha resultado insuficiente, según la doctrina de la STJUE Obadal, para reparar individualmente el abuso ya consumado cuando el empleado público no resulta estabilizado tras el proceso, debiendo entonces compensarse de manera efectiva.

VI. STS (Sala Social) núm. 475/2026, de 11 de mayo de 2026

La **STS (Sala Social) núm. 475/2026, de 11 de mayo de 2026, rec. núm. 3543/2023, ponente Molins García-Atance** ha incorporado expresamente la doctrina Obadal al ordenamiento interno, reconociendo el derecho a compensación adecuada en supuestos de abuso estructural acreditado.

SUPLICA

Que, teniendo por presentado este escrito junto con la documentación que se acompaña, se sirva admitirlo, tenga por formulada en tiempo y forma **reclamación previa administrativa**, y, previa la tramitación oportuna, dicte resolución por la que:

1. Se **declare** que la prestación de servicios del compareciente constituye una utilización abusiva de la contratación temporal en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE.
2. Se **reconozca** al compareciente el derecho a una **compensación económica adecuada** por el abuso, en cuantía no inferior a *[indicar cuantía o referencia: 20 días por año con tope 12 mensualidades, o lo que en derecho proceda]*, con sus intereses legales.
3. Se **remita** copia de la presente reclamación a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** a los efectos del artículo 7.2 en relación con el 40.1.c) de la LISOS (RDLeg 5/2000).
4. Subsidiariamente, se adopten cuantas **medidas estructurales** resulten necesarias para hacer cesar el abuso (estabilización efectiva o, en su defecto, fijeza en la plaza desempeñada hasta la cobertura reglamentaria).

En *[localidad]*, a *[día]* de *[mes]* de *[año]*.

Firma del/de la interesado/a
[nombre]

Letrado/a director/a
[nombre, ICATF nº ...]

Modelo orientativo. La interposición definitiva requiere asistencia letrada. Cada caso exige análisis personalizado del expediente.
Álamo & Antúnez Abogados, ICATF Tenerife.