

EL CONTRATO TEMPORAL ENCADENADO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

LA UTILIZACIÓN DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA PARA ATENDER NECESIDADES PERMANENTES EN EL SECTOR SERVICIOS DE LA SALUD ES CONTRARIA AL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA.

El pasado 14 de septiembre el TJUE declaraba fraudulento el encadenamiento de contratos a trabajadores eventuales en la Sanidad argumentando que la utilización de nombramientos de duración determinada sucesivos para atender necesidades permanentes en el sector de los servicios de salud es contraria al Derecho de la Unión ya que el uso de tales nombramientos sólo puede estar justificado para atender necesidades temporales.

Días más tarde, el juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº2 de Vigo, ha reconocido la condición de "personal indefinido" a nueve empleadas del Servicio Gallego de Salud (Sergas) por estar cubriendo necesidades estructurales al considerar que la causa real de los contratos son necesidades permanentes que no legitiman un nombramiento temporal.

El juez rechaza que la mención genérica "necesidad asistencial" sirva para justificar la contratación eventual de las demandantes y que no se haga una memoria de las necesidades a cubrir.

Además, reprocha que no haya explicitado "ninguna circunstancia que permita deducir el carácter temporal de la necesidad cubierta", por lo que detecta que ha incurrido en "arbitrariedad" en su potestad de organización.

Por todo ello, la resolución determina que la calificación de temporal "no se corresponde con la realidad" y que se han formalizado nombramientos eventuales "para la consecución de una finalidad distinta a la legítima".

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea reconoce que la sustitución temporal de trabajadores para atender necesidades de duración limitada puede constituir una razón objetiva. En cambio, considera que los nombramientos de duración determinada no pueden renovarse para desempeñar funciones permanentes y estables incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo. La normativa española, al permitir la renovación de nombramientos de duración determinada para cubrir necesidades permanentes y estables, a pesar de que existe un déficit estructural de puestos de personal fijo, infringe el acuerdo marco" sobre trabajos de duración determinada.

El Tribunal de Justicia de la UE dejó claro en su sentencia que una norma nacional que permite la renovación de contratos temporales para atender necesidades de personal permanentes y estables y realizar una actividad normal del personal estatutario fijo no se ajusta al derecho comunitario, como parece ser el caso de la enfermera española que trabajó en el Hospital Universitario de Madrid entre febrero de 2009 y junio de 2013 con un nombramiento de naturaleza temporal que fue renovado en siete ocasiones. Este tribunal entiende que la enfermera trabajó en consecuencia de manera ininterrumpida durante todo este período, y señaló en un comunicado de prensa que los sucesivos nombramientos de la afectada "no parecen responder a meras necesidades temporales del empleador".

El TJUE recordó que dicho acuerdo marco deja a elección de los Estados miembros de la UE la regulación de una serie de cuestiones en su normativa a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada. Argumenta que la Administración pública española no tiene obligación de crear puestos fijos y puede cubrir puestos al nombramiento de personal estatutario temporal interino sin una limitación en cuanto a la duración ni número de renovaciones, algo que convierte la precariedad de los trabajadores "en permanente".

Por ello dictamina que las autoridades españolas deben establecer medidas adecuadas "suficientemente

efectivas y disuasorias” para prevenir y sancionar los abusos “constatados” en relación a contratos temporales regulados por el derecho laboral y administrativo en otra sentencia sobre el uso de contratos temporales en España en relación a los casos de una trabajadora del Servicio Vasco de Salud y de un empleado del Ayuntamiento de Vitoria.

Asimismo, ha dejado claro que los trabajadores de contrato de duración determinada tienen derecho a una indemnización por finalización de contrato del mismo modo que los trabajadores fijos en [otra sentencia del mismo Tribunal](#) este miércoles sobre el caso de una empleada del Ministerio de Defensa.

Esta sentencia puede aplicarse a todas la Administraciones y en todos los ámbitos . En nuestro despacho estamos a su disposición para [cualquier consulta al respecto](#).

