



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

El uso de tales nombramientos sólo puede estar justificado para atender necesidades temporales

La Sra. María Elena Pérez López fue nombrada para prestar servicios de enfermera en el Hospital Universitario de Madrid durante el período comprendido entre el 5 de febrero y el 31 de julio de 2009. Su nombramiento indicaba como causa justificativa la «realización de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria». El nombramiento de la Sra. Pérez López fue renovado en siete ocasiones, mediante nombramientos temporales con idéntico contenido. Un poco antes de la expiración de su último nombramiento, en marzo de 2013, la Administración le notificó, en paralelo, su cese inmediato y su nuevo nombramiento, de modo que prestó servicios de manera ininterrumpida para el hospital entre febrero de 2009 y junio de 2013.

La Sra. Pérez López interpuso recurso contencioso-administrativo contra la resolución de cese. A su juicio, sus sucesivos nombramientos no tenían por objeto responder a necesidades coyunturales o extraordinarias de los servicios de salud, sino que en realidad correspondían a una actividad permanente. El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 4 de Madrid, que conoce de dicho recurso, solicita al Tribunal de Justicia que dilucide si la norma española ¹ que permite la renovación de nombramientos de duración determinada en el sector de los servicios de salud es contraria al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada ² (acuerdo en virtud del cual los Estados miembros deberán introducir medidas para prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y evitar de este modo la precarización de la situación de los trabajadores por cuenta ajena). Más concretamente, ese juzgado alberga dudas sobre las razones objetivas que pueden justificar la renovación de estos nombramientos.

Mediante su sentencia de hoy, ³ el Tribunal de Justicia declara que el Derecho de la Unión se opone a una norma nacional que **permite la renovación de nombramientos temporales para atender necesidades temporales en materia de personal, cuando estas necesidades son en realidad permanentes.**

¹ Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

² Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO 1999, L 175, p. 43).

³ Por otro lado, el Tribunal de Justicia ha dictado hoy otras dos sentencias relativas al uso de contratos o relaciones de servicio de duración determinada en España (a saber, por un lado, la sentencia dictada en los asuntos acumulados [C-184/15 Florentina Martínez Andrés/Servicio Vasco de Salud](#) y [C-197/15, Juan Carlos Castrejana López/Ayuntamiento de Vitoria](#), y, por otro, la sentencia dictada en el asunto [C-596/14, Ana de Diego Porras/Ministerio de Defensa](#)). En los asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15, el Tribunal de Justicia precisa que las autoridades nacionales deben establecer medidas adecuadas suficientemente efectivas y disuasorias para prevenir y sancionar los abusos constatados tanto en lo que atañe a las relaciones de servicio de duración determinada regidas por el Derecho laboral como a aquellas regidas por el Derecho administrativo. En lo tocante al asunto C-596/14, el Tribunal de Justicia, refiriéndose al principio de no discriminación, considera que los trabajadores con contrato de duración determinada tienen derecho a una indemnización por finalización de contrato del mismo modo que los trabajadores fijos.

El Tribunal de Justicia recuerda ante todo que el Acuerdo marco impone a los Estados miembros regular en su normativa, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada, al menos una de las tres cuestiones siguientes mediante cualquier medio de su elección: 1) las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos, 2) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada y 3) el número de sus renovaciones.

Toda vez que la normativa española no establece límites a la duración o al número de renovaciones de contratos o nombramientos de duración determinada (cuestiones 2 y 3 de la enumeración anterior), el Tribunal de Justicia comprueba si existe una razón objetiva que se refiera a las circunstancias específicas y concretas que puedan justificar los nombramientos sucesivos de la Sra. Pérez López (cuestión 1 de la enumeración anterior). A este respecto, **el Tribunal de Justicia 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 razón objetiva debe poder justificar concretamente la necesidad de atender necesidades provisionales y no necesidades permanentes.

Pues bien, en el caso de la Sra. Pérez López, sus sucesivos nombramientos no parecen responder a meras necesidades temporales del empleador. Tal renovación de nombramientos de duración determinada genera una situación de precariedad que la Sra. Pérez López no es la única en sufrir, habida cuenta del déficit de personal estatutario fijo en el sector sanitario de la Comunidad de Madrid.

Además, el Tribunal de Justicia señala que la Administración pública española no tiene obligación de crear puestos estructurales y que le está permitido proveer los puestos mediante el nombramiento de personal estatutario temporal interino, sin que exista una limitación en cuanto a la duración de los nombramientos ni en cuanto al número de sus renovaciones. De ello se desprende que la situación de precariedad de los trabajadores se convierte en permanente. Por lo tanto, el Tribunal de Justicia declara que la norma 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.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de las sentencias se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Liliane Fonseca Almeida ☎ (+352) 4303 3667