

Justicia europea frente al uso alternativo del Derecho



Ricardo De Lorenzo es socio director en De Lorenzo Abogados

Lunes, 19 de septiembre de 2016, a las 18:00

La naturaleza jurídica de la relación que liga al **personal estatutario de las Administraciones Públicas**, después de los más variados pronunciamientos, que oscilaron desde una relación de índole laboral, lo que permitió un sinfín de reconocimientos, que fueron desde las guardias médicas, servicios interinos, acumulación de funciones de superior categoría y hasta los contratos temporales etcétera, a otra estrictamente funcionarial, pasando por la consideración de una suerte de híbrido o 'tertium genus', fue concretada como 'funcionarial especial' en el art. 1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud confirmándose, así, una línea jurisprudencial sostenida desde los años noventa, de establecer en consecuencia la competencia los juzgados de lo contencioso administrativo.

Se consumó así, en mi criterio, el **mayor quebranto que los profesionales sanitarios han tenido en su historia**, junto a un fuerte factor de inseguridad, al pasar a los juzgados de lo contencioso administrativo la competencia para ver todos los juicios del personal estatutario, fueran de la materia que fuesen, en unas condiciones que le hacen ser, insisto en mi criterio, un trabajador con peor posición por no decir condición que el resto normal, al estar afectos a una jurisdicción no comparable con la social, jurisdicción gratuita para el trabajador, caracterizada por su agilidad, flexibilidad y capacidad de adaptación, y también por posibilitar una más rápida y eficaz resolución de conflictos, así como por las amplias potestades del juez o tribunal de dirección del proceso y la proximidad e inmediatez de aquéllos respecto de las partes y del objeto litigioso, junto a la mayor y mejor protección a los trabajadores que ven fortalecida la tutela judicial en un espacio vertebrador de la vida social y económica.

Pienso que el tantas veces denunciado "uso o mejor abuso" de la utilización de contratos y nombramientos de duración determinada sucesivos para atender necesidades permanentes en las Administraciones Sanitarias, no tendría que haber sido objeto de atención del Tribunal de Justicia de Luxemburgo, si se hubiera visto en la jurisdicción social.

Pero, afortunadamente, tras un sinfín de Sentencias desestimatorias, un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, el nº 4 de Madrid, haciendo uso de la remisión prejudicial que le permite como Tribunal de un Estado miembro, en el contexto de un litigio del que esté conociendo, interrogar al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión, planteó que aclarase si la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, que permite la renovación de nombramientos de duración determinada en el sector de los servicios de salud es contraria o no, al **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, 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.

Y ha sido así como hemos conocido la Sentencia C-16/15 planteado por una enfermera contra el Servicio Madrileño de Salud, en virtud de la cual, explica como el Derecho de la Unión se opone a una norma nacional que permita la renovación de nombramientos temporales para atender necesidades temporales en materia de personal, cuando **estas necesidades son en realidad permanentes**.

La Sentencia 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**.

Dado que la normativa española no establece límites a la duración o al número de renovaciones de contratos o nombramientos de duración determinada, (puntos 2º y 3º señalados), 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 enfermera demandante (punto 1º), reconociendo el Tribunal de Justicia que la

sustitución temporal de trabajadores para atender necesidades de duración limitada puede constituir una razón objetiva.

Considera que no es el caso dado que los nombramientos de duración determinada no pueden renovarse para desempeñar funciones permanentes y estables incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo, sin que se haya probado la razón objetiva para poder justificar concretamente la necesidad de atender necesidades provisionales y no necesidades permanentes.

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.

Y aunque el Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y será el juzgado de lo Contencioso-Administrativo, el nº 4 de Madrid, quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vinculará igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar, y desde luego afectará a todo el Marco Estatutario de contratación de personal sanitario en España.

Las Administraciones Públicas **deberán revisar con urgencia la situación de aquellas contrataciones temporales** de carácter permanente, en evitación de que se les pueda iniciar un Procedimiento por Incumplimiento, cuyo objetivo primordial será el cumplimiento del Derecho de la Comunidad. Es decir, “garantizar la aplicación del Tratado”.