

España incumple la ley de contratos temporales de la UE

B. M. / R. P. C.
14-09-2016

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha considerado hoy que España infringe las normas laborales europeas en materia de encadenamiento de contratos temporales. En concreto, este tribunal ha dictaminado que la ley española que permite la sucesión de nombramientos de duración determinada para atender a necesidades que en realidad son permanentes en el sector de los servicios de salud es contraria al Derecho de la Unión Europea (UE).

El caso al que se refiere esta sentencia es el de una enfermera del Hospital Universitario de Madrid (conocido como el Clínico) que fue contratada inicialmente para "la realización de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria" entre el 5 de febrero y 31 de julio de 2009; pero posteriormente, este mismo contrato le fue renovado en siete ocasiones. De esta forma, la enfermera trabajó de forma ininterrumpida en dicho hospital desde febrero de 2009 a junio de 2013, durante más de cuatro años.

Cuando esta enfermera fue cesada en junio de 2013 interpuso un recurso administrativo contra la resolución del cese porque, a su juicio, sus sucesivos nombramientos no tenían por objeto responder a las necesidades coyunturales o extraordinarias de los servicios de salud, sino que en realidad correspondían a una actividad permanente.

Tras conocer este recurso, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 4 de Madrid solicita al Tribunal de Justicia europeo que dilucide si el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud españoles, que permite la renovación de nombramientos de duración determinada en el sector de los servicios de salud, es contrario al acuerdo marco europeo sobre contratación temporal.

La respuesta dada hoy por Luxemburgo ha sido que "el Derecho de la Unión Europea se opone a una norma nacional (como el citado estatuto) que permite la renovación de nombramientos temporales para atender necesidades temporales en materia de personal, cuando estas necesidades son en realidad permanentes".

Cómo debería ser

El Tribunal de Justicia de la UE precisa que el acuerdo marco comunitario sobre contratación temporal "impone" a los Estados miembros que desarrollen límites al abuso de la contratación temporal. Y para ello les deja escoger que regulen una de estas tres materias: razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos; la duración máxima legal total de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada; o el número de sus renovaciones.

En el caso español, el tribunal 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 laboral española establece varias limitaciones a la contratación temporal en general. En el caso de los contratos de obra o servicio, éstos deben tener una duración máxima de tres años, ampliable doce meses más por convenio.

Mientras que en el caso de los contratos por circunstancias de la producción, por acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. No obstante esta duración máxima podrá también modificarse por convenio.