



# XII CONGRESO CONFEDERAL CESM



La Coruña, 27/28 de mayo de 2016

La eventualidad en los Servicios de Salud.  
Análisis de la situación legal. Posibilidades de actuación. Consenso sobre los criterios que deben regir el paso de eventual a interino.

Dr. Jiménez Marín

Dr. Ojeda Rivero

Dr. Pérez Bernet

SINDICATO MÉDICO ANDALUZ

## Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE, JUR\2014\279492)

Demanda de profesores italianos contra el ministerio de educación italiano y el municipio de Nápoles por uso abusivo de contratos de duración determinada.

Peticiones de dos tribunales italianos

Interpretación de las normas del derecho europeo: cláusulas 1, 4 y 5 del Acuerdo Marco (AM) sobre el trabajo de duración determinada: directiva 1999/70/CE del consejo, de 28 de junio de 1999.

## Directiva 1999/70

- Cláusula 1 del AM:

Establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada.

- Cláusula 4 del AM:

“...no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos...por el hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

- Cláusula 5 del AM:

1. Para prevenir los abusos de contratos de duración determinada, los Estados miembros introducirán:

a) Razones objetivas que justifiquen la renovación.

b) La duración máxima total de los sucesivos contratos.

c) El número de renovaciones de tales contratos.

2. Los Estados miembros determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo de duración determinada:

a) Se considerarán “sucesivos”.

b) Se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

## Legislación italiana personal docente:

Titular: concurso-oposición para el 50 % y listas de aptitud para el 50 % .



Contratos de duración determinada, sin límite de tiempo ni número, sin que ello pueda dar lugar en ningún caso a la transformación de la relación laboral en indefinida.

## Sentencia TJUE (I):

- TJUE: “la definición de trabajador con contrato de duración determinada...engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador”.
- El AM no impone, “deja a los Estados miembros la facultad de determinar en qué condiciones los contratos de duración determinada se considerarán indefinidos”.

## Sentencia TJUE (II):

- La normativa cuestionada no es conforme a la jurisprudencia europea: “las cláusulas 1 y 5 del AM se oponen a una normativa nacional, que autoriza,...la renovación de contratos de trabajo de duración determinada para cubrir plazas vacantes de docentes, sin indicar plazos concretos...y excluyendo toda posibilidad para estos docentes de obtener la indemnización del perjuicio causado por tal renovación”.



## Análisis de la legislación española sobre esta materia

### España:

1. Estatuto de los trabajadores.
2. Estatuto Marco.

### Andalucía:

3. Acuerdo 2006-2008 S.A.S. política de personal.
4. Pacto de Bolsa. Junio 2010.
5. Análisis de la normativa que regula la contratación de personal eventual.



¿Nos va a mandar la UE?

## 1. Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Duración del contrato.*

- Para la realización de una obra o servicio...estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más [...]. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos.

- Acumulación de tareas ...podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses....La negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada.

## 2. Estatuto Marco.

### Artículo 9. *Personal estatutario temporal.*

- Por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, los servicios de salud podrán nombrar personal estatutario temporal. Podrán ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución.
- El nombramiento interino se expedirá para el desempeño de una plaza vacante de los servicios de salud, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones.



¿Interino?

- El nombramiento de carácter eventual será en los siguientes supuestos:
  - a) Prestación de servicios de naturaleza temporal.
  - b) Garantizar el funcionamiento permanente de los centros.
  - c) Cubrir la reducción de jornada .
- Si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro.

Y lo sabes...

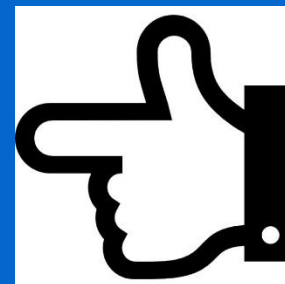


- Artículo 33. *Selección de personal temporal:*

Igualdad

Capacidad

Mérito



Competencia

Publicidad

### 3. Acuerdo entre el Servicio Andaluz de Salud y los sindicatos de la mesa sectorial de sanidad en materia de política de personal para el periodo 2006-2008 (Acuerdo 2006-2008).

#### *Política de empleo:*

- El SAS y las Organizaciones Sindicales apuestan por una política de empleo estable y de calidad.
- El SAS se compromete a presentar y negociar en Mesa Sectorial (junio 2006) el número de nombramientos eventuales a consolidar en su plantilla presupuestaria, y el aumento de plantilla necesario, así como el horizonte temporal para su realización, en función de las disponibilidades presupuestarias.



## 4. Pacto de Bolsa Única SAS (junio 2010)

### *Tipos de ofertas.*

Laaaaaaarga duración:  
interinos, sustitución (PI,  
permiso sindical,  
comisión servicio).

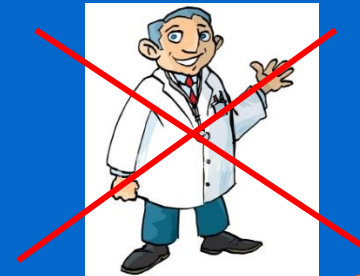
Corta duración:  
sustitución,  
eventuales,  
tiempo parcial.



## 5. Análisis de la normativa que regula la contratación de personal eventual.

- Artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, “los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, mediante dos o más contratos temporales...adquirirán la condición de trabajadores fijos”.
- Artículo 1.3.a de esta Ley: se excluye del ámbito regulado por la misma el “personal al servicio de las entidades públicas autónomas, cuando dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.”

**Excluido**





a) Podría existir una discriminación de las empresas sanitarias privadas respecto de las públicas, por cuanto estas últimas pueden recurrir a los contratos eventuales sin restricciones.

b) Los facultativos contratados con carácter eventual en el SNS carecen de la protección del Estatuto de los Trabajadores frente a los abusos de la contratación eventual, algo que resultaría contrario al Derecho europeo a menos que se aplicase la cláusula 5 del AM (razones objetivas , duración máxima, número de renovaciones).



El Acuerdo 2006-2008 del SAS establece de forma explícita que la creación de plazas estructurales queda sujeta a “disponibilidades presupuestarias”, algo que resultaría contrario al Derecho europeo puesto que según el TJUE “las consideraciones de índole presupuestaria no pueden justificar la falta de medidas de prevención de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada” .

## Situación del personal facultativo del SAS

### Escasez de plazas convocadas mediante OPE.

TURNO LIBRE	2000	2004	2007	2013-15	2016-17
FEA	1547	260	1238	330	705
MEDICO FAMILIA AP	348	329	1043	86	346
PEDIATRA AP	74	90	232	24	94
MÉDICO FAMILIA SCCU	651	93	372	30	106
ODONTOESTOMA TOLOGOS	39	51	89	0	10
FARMACÉUTICO DE AP	0	0	0	5	18
TECNICOS DE SALUD	0	0	59	0	0
FARMACÉUTICO CUERPO A4 (2001)	150	0	0	0	18
VETERINARIO CUERPO A4 (2001, RESUELTA 2014)	419	0	0	0	33
<b>TOTAL</b>	<b>3228</b>	<b>823</b>	<b>3033</b>	<b>475</b>	<b>1330</b>

## Sobre el paso de eventuales a interinos en algunas comunidades

### 1. Principado de Asturias

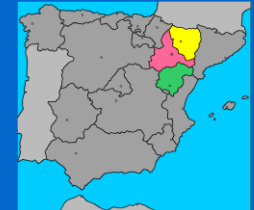
- Interino: a profesionales que se encuentren trabajando y acumulen un tiempo de servicios  $\geq$  a 2 años de manera continuada.
- Sentencias judiciales en Asturias: ha de darse estabilidad a quien se encuentra ya prestando servicios y evitar el efecto que se produciría de sustitución de personal temporal por otro personal temporal.





## 2. Murcia

- Interinidad o de sustitución de larga duración a eventuales con al menos dos años: aquellos que actualmente cuentan con estos nombramientos u otros candidatos que ostenten mejor derecho conforme a las normas de las bolsas de trabajo.



## 3. Aragón

Interinidades en las plazas vacantes ya existentes.  
Modificar la plantilla orgánica para convertir en interinidades las plazas “estructurales”. Serán cubiertas mediante oferta pública.



#### 4. Madrid

- Interino personal estatutario eventual que lleve más de dos años encadenando de contratos sucesivos y ocupando una plaza de plantilla orgánica.
- ¿Sólo eventuales en ese centro?, ¿todos los inscritos en bolsa?, ¿sustitutos también? El juez: se ha restringido indebidamente la participación si sólo son los de ese centro.
- Inicio interinación en A.P.: ventajas-inconvenientes.



#### 5. Baleares

- Transformar en interinidades sólo las plazas estructurales que venían siendo cubiertas por sucesivos contratos eventuales.
- La medida queda sujeta a restricciones presupuestarias.



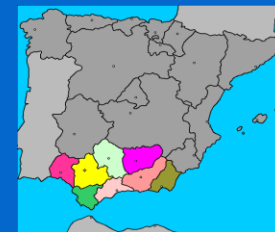
## 6. Galicia

Sentencia TSXG: aux. enfermería, no renovaron por IT, debe pasar a indefinida por ser un fraude de Ley.

Sentencia TS (ámbito laboral no estatutario): “siempre que se acumulen al menos dos años de interinidad y ese puesto se mantenga sin destinatario fijo durante otros tres, al no convocarse oposiciones ni concurso de traslados para su cobertura” el implicado tendrá derecho a reclamar su plaza judicialmente. Indemnización 8 días/año servicio.

## 7. Andalucía

- “Causalización de los contratos”: renovar por 1 año al mismo eventual en la misma plaza mientras persista la causa que motivó su contrato.
- Estudio de plazas vacantes para interinar.
- ¿Perfiles?



## 8. La Rioja

- Reducir la tasa de temporalidad max al 10 %.

- Interinidades:

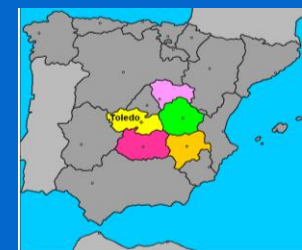
A.P.: lista de empleo temporal.

Hospital y 061: sin/con listas de empleo temporal (al menos 3 años en los 5 últimos, nombramiento directo).



## 9. Castilla La Mancha

- Procedimiento extraordinario de estabilización: determinarán las plazas estructurales y vacantes, serán cubiertas por bolsa (2012, algunas con listados provisionales).





**EVENTUAL**

Perfiles

El que ya está

**INTERINO**

- Igualdad, capacidad, mérito, publicidad.
- Bolsa empleo.

- No perjuicio.
- No bolsa empleo, ni meritos, publicidad.
- A.P. contratos en distintos sitios.

OEP



- Perjuicio para el que sale.
- Sin indemnización.
- Ya debió ser interino.

## Consideraciones jurídicas. Esbozo de la posible reclamación.

- No hay cláusula que limite la duración de los contratos eventuales, tan sólo las causas objetivas lo justificarían.
- La Administración ha venido usando estos contratos de forma continuada (% facultativos eventuales altísimo  $\pm$  40 %).
- Escasez de OEP.
- Reclamación por vía Contencioso-Administrativa.

- Los actos administrativos que se recurren son los sucesivos contratos eventuales realizados a la misma persona (o no), para cubrir un puesto de trabajo de carácter estructural (distinto en A.P.).
- Esta aplicación de la norma española sería contraria al Derecho de la Unión.
- ¿Implica este hecho la nulidad de tales contratos? ¿Son estas normas inconstitucionales (at. 93 CE...Tratados y Resoluciones de organismos internacionales)?



## Reflexiones:

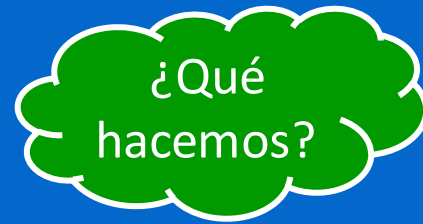
1- ¿La única forma adecuada acorde con el Derecho de la Unión y la normativa nacional de reparar la situación que sufren los facultativos eventuales de larga duración, sería transformar esos contratos eventuales en interinidades vacantes que serían ocupadas por los mismos trabajadores que las venían desempeñando con carácter eventual?

2- La calificación como interino o eventual no viene determinada por el nombramiento de la entidad gestora, sino por la naturaleza de la plaza desempeñada.

3- En caso de darse ese fraude de ley, implicaría que el contrato debería considerarse (TS, TSJ CLM) como indefinido temporal, y asimilarse con los contratos de interinidad.

4- Podría ser un trato privilegiado al demandante acceder a una interinidad por una vía inusual. Esta vía no vulnera el deber de la Administración de garantizar los principios de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público. Argumentación del TS: “...La infracción de las normas laborales sobre contratación temporal, aunque pueda determinar el reconocimiento de la relación como indefinida, no puede suponer la declaración de fijeza, porque la Administración está obligada a adoptar las medidas precisas para la provisión regular del puesto de trabajo...”.

5- Los contratos eventuales sucesivos para cubrir plazas de carácter eventual se tratan de una práctica contraria al Derecho de la Unión, pues según la cláusula 5 del AM tienen el objetivo de “imponer límites a la utilización sucesiva de contratos de duración determinada, considerados fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores”.



Reclamación al TJUE

Requerimiento a la Comisión Europea (FEMS ok)

Reclamaciones individuales

Demanda particular de conversión en indefinido (asociación de eventuales SAS-Cádiz, propuesta a CESM bufete Madrid)

Reclamación colectiva del sindicato

Exigir al Consejo Interterritorial OEP extraordinaria



# Gracias



Huelva



Sevilla



Cádiz



Córdoba



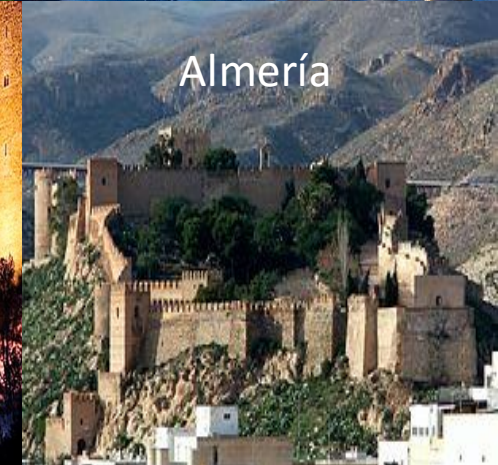
Granada



Málaga



Jaén



Almería