

Ha recibido miles de denuncias

La Comisión Europea investiga la legislación española por el abuso de la contratación temporal

La Comisión Europea está evaluando la conformidad de la legislación española con la directiva comunitaria que establece la no discriminación del empleado temporal frente al fijo después de recibir miles de denuncias de trabajadores públicos.



Sede de la Comisión Europea en Bruselas

DIARIO MEDICO. Nuria Monsó. Madrid

10 septiembre, 2018

<https://www.diariomedico.com/profesion/la-comision-europea-investiga-la-legislacion-espanola-por-el-abuso-de-la-contratacion-temporal.html>

La Comisión Europea tiene a España en el punto de mira por las miles de denuncias que ha recibido por el **abuso de la contratación temporal** en el sector público. Según datos del Ministerio de Sanidad de 2017, la temporalidad en el sector sanitario estaría sobre el 30 por ciento.

El órgano ha comunicado a todos los demandantes que han acudido a instancias europeas que han agrupado todos los casos bajo una denuncia múltiple. Además, ha añadido una nota explicativa en la que afirma que “la Comisión está

evaluando la conformidad de la legislación española que regula la situación de los empleados del sector público con la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada”, es decir, el artículo de la **directiva 1999/70/CE** que insta a los Estados Miembro a evitar el abuso de la contratación temporal.

Ésta directiva fue la que utilizó de referencia el Tribunal Europeo de la Justicia Europea (TJUE) sobre los fallos sobre casos de personal temporal que llevaba años encadenando contratos y la **indemnización por cese de los interinos** que han causado una marejada legal en España desde septiembre de 2016, hace ya dos años. Miles de interinos han interpuesto denuncias a nivel europeo a título particular o a través de asociaciones, como la Asociación Nacional de Interinos y Laborales (ANIL).

La Comisión recuerda que el anterior Gobierno celebró un acuerdo con los sindicatos el 29 de marzo de 2017 para solucionar la alta temporalidad en el sector público mediante una **oferta pública de empleo (OPE) extraordinaria**. “Los demandantes temen que, a través del citado acuerdo, el Gobierno de España pretenda **regularizar y blanquear la situación** de aquellos empleados del sector público que anteriormente fueron objeto de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada y evitar de ese modo verse sometido a procedimientos de infracción”, apunta la Comisión.

Prevención del abuso

En el escrito, la Comisión recuerda que el acuerdo marco “no impone a los Estados miembros una obligación general de establecer la conversión de contratos de duración determinada en contratos por tiempo indefinido”.

Sin embargo, reconoce que “para que la legislación nacional que, exclusivamente en el sector público, prohíbe convertir los sucesivos contratos de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, sea considerada compatible con el acuerdo marco, la legislación nacional del Estado miembro en cuestión debe incluir, en ese sector, otra **medida eficaz para prevenir** y, cuando proceda, **sancionar el abuso** como

consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada”.

Equiparación al fijo

La Comisión apunta en el mismo documento que, para las conclusiones del informe, esperará a que el TJUE se pronuncie acerca de una de las varias cuestiones prejudiciales que tiene sobre la mesa. Se trata en concreto del asunto C-103/18 Sánchez Ruiz, referido un informático estatutario interino que llevaba más de 17 años trabajando para el Servicio Madrileño de Sanidad (Sermas).

La cuestión prejudicial del juzgado número 8 de lo contencioso de Madrid, que sigue las líneas planteadas por el despacho Abogados Araúz de Robles (que lleva el asesoramiento del sindicato médico Amyts al respecto), y consulta, entre otros aspectos, si podría procederse a la **equiparación del temporal en fraude a un fijo**, en el caso de que el juez considerara que la normativa nacional no fuera eficaz a la hora de evitar la contratación abusiva.