



12.10.2020

COMUNICACIÓN A LOS MIEMBROS

Asunto: Petición n.º 1241/2019, presentada por Pablo Taboada Eiras, de nacionalidad española, en nombre de «Enfermeiras Eventuais en Loita», sobre la situación de las enfermeras con contrato temporal

1. Resumen de la petición

El peticionario denuncia la situación de precariedad laboral e incertidumbre en la que se encuentra la profesión de enfermería debido al uso abusivo de contratos de trabajo temporales. Señala la excesiva temporalidad de los contratos celebrados por la administración pública competente, en este caso el Servicio Gallego de Salud (Sergas). Además de con personal estatuario fijo, este servicio cuenta con personal temporal que puede nombrarse por razones de necesidad o de urgencia en circunstancias extraordinarias. El peticionario señala que se recurre a contratos temporales para cubrir necesidades no transitorias, sino permanentes y estables, lo que considera un fraude de ley, ya que vulnera claramente la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.

2. Admisibilidad

Admitida a trámite el 28 de abril de 2020. Se pidió a la Comisión que facilitara información (artículo 227, apartado 6, del Reglamento interno).

3. Respuesta de la Comisión, recibida el 12 de octubre de 2020

En su sentencia de 19 de marzo de 2020 en los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, publicada después del envío de esta petición, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya evaluó la conformidad de la Ley 55/2003 con la cláusula 5 («Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva») del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo¹. El

¹ 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 L 175 de 10.7.1999, pp. 43-48).

Tribunal afirma que:

«la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que **se opone** a una normativa y a una jurisprudencia nacionales en virtud de las cuales la renovación sucesiva de relaciones de servicio de duración determinada se considera justificada por “razones objetivas”, con arreglo al apartado 1, letra a), de dicha cláusula, por el mero motivo de que tal renovación responde a las causas de nombramiento previstas en esa normativa, es decir, razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, en la medida en que dicha normativa y jurisprudencia nacionales no impiden que el empleador de que se trate dé respuesta, en la práctica, mediante esas renovaciones, a necesidades permanentes y estables en materia de personal».

Por lo tanto, en opinión del Tribunal, la legislación española no contiene medidas suficientes para evitar los abusos derivados del recurso sucesivo a contratos o relaciones laborales temporales en el sector sanitario nacional.

La Comisión está examinando actualmente la conformidad de la Ley 55/2003 y de otras leyes aplicables a los empleados públicos con contrato temporal en España con la cláusula 5 del Acuerdo marco.

En relación con el no disfrute de determinados derechos por parte de los empleados con contrato temporal del Servicio Gallego de Salud, la Comisión no ha hallado en la Ley 55/2003 ninguna diferencia de trato entre los trabajadores con contrato temporal y los fijos que pueda considerarse discriminatoria en el sentido de la cláusula 4 («Principio de no discriminación») del Acuerdo marco.

Conclusión

La Comisión no ha hallado en la Ley 55/2003 ninguna diferencia de trato entre los trabajadores con contrato temporal y los fijos; no obstante, la Comisión está investigando si existen medidas suficientes para evitar los abusos derivados del recurso sucesivo a contratos o relaciones laborales temporales en la Administración pública española, incluidas las medidas aplicables a los trabajadores del sector sanitario.