

El mercado laboral bajo la lupa europea

La UE rechaza convertir a los funcionarios interinos en fijos

La abogada general opina que España abusa de la temporalidad en la Administración pública

La letrada exige al Gobierno que habilite vías para sancionar el uso excesivo de eventuales

GABRIEL UBIETO / BARCELONA
 SARA LEDO / MADRID

La Administración española comete un abuso en la contratación sistemática de interinos para cubrir plazas estructurales, pero no por ello debe hacer fijas a las personas que se encuentren en dicha situación. Así lo consideró la abogada general de la Unión Europea Juliane Kokkot en las conclusiones presentadas ayer en Luxemburgo, en referencia a dos casos de trabajadores interinos de Madrid que elevaron su demanda hasta instancias europeas. Uno de estos llegó a acumular 17 años de contratos eventuales en el Servicio Madrileño de Salud.

La opinión de los abogados generales no equivale a la sentencia final, que deberá emitir el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), aunque en la mayoría de los casos anticipa el fallo. Y dicha sentencia podría llegar a involucrar a 901.300 personas en toda España, que son las que trabajan en el sector público (Administración general del Estado, comunidades autónomas y ayuntamientos, principalmente) con un contrato temporal, según constatan los datos de la Encuesta de Población Activa referentes al segundo trimestre del 2019. Eso representa a más de uno de cada cuatro empleados del sector público, concretamente al 28,2%. En Catalunya, dicha cifra es de 109.400 temporales, el 24,5%.

Kokkot considera acreditado que la normativa española, que prevé la renovación de contrataciones eventuales con el fin de garantizar la prestación de determinados servicios, no ofrece suficientes garantías al trabajador eventual y, por lo tanto, contraviene la legislación común europea y constituye un abuso de la temporalidad. Sin embargo, la letrada estima en sus conclusiones que dicho abuso «no se sanciona automáticamente con la transformación de la relación de servicio temporal en una relación de servicio fija».

Un elemento que la abogada



► Centro de neonatos en el Hospital Vall d'Hebron de Barcelona.

ALBERT BERTRAN

privacidad

FALLO DEL TEDH

Cámaras en el puesto de trabajo

Una empresa puede grabar a un empleado a escondidas y sin su consentimiento siempre que tenga las sospechas suficientes de que esta persona está cometiendo un acto ilegal. Así lo dictaminó ayer el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), que consideró que registrar imágenes en vídeo con cámara oculta en dicho propósito no atenta contra el derecho a la privacidad del sujeto grabado.

El caso se remonta al 2009, cuando un gerente de un supermercado de Mercadona en Catalunya grabó durante cinco meses a sus trabajadores con cámaras ocultas, ya que detectó irregularidades reiteradas en las existencias del inventario. Las imágenes acabaron registrando varios hurtos, por los que 14 empleados fueron despedidos.

El principal argumento de la defensa, que estuvo conducida por el bufete de abogados Col·lectiu Ronda, fue la falta de conocimiento y consentimiento explícito por parte de los trabajadores, tal como establece la ley. «Esta sentencia no es un cheque en blanco para las empresas», matizó el abogado de Ronda José Antonio González Espada, ya que por regla general las empresas siguen estando obligadas a notificar y justificar la existencia de videovigilancia a sus empleados. No obstante, el fallo habilita las excepciones en caso de «sospechas bien fundamentadas». Si las sospechas son suficientes para justificar las grabaciones es algo que lo debe determinar cada juez según el caso.

<<<<

general de la UE señala como clave para ver si existe un abuso o no de la temporalidad por parte de la Administración es si esta planifica de forma «vinculante» y «precisa» sus plantillas y, sobre todo, los procesos para cubrir puestos vacantes. «Lo determinante para valorar los hechos de los litigios principales es si se ha establecido con carácter vinculante un marco temporal preciso para la organización y conclusión de los procesos selectivos». Eso se traduce en la convocatoria de ofertas públicas de empleo, un proceso paralizado al inicio de la crisis económica en muchas entidades y que en diversos ámbitos no se ha recuperado.

INDEMNIZACIÓN // Juliane Kokkot explicó que estas medidas deberán ir acompañadas de un mecanismo de sanciones «efectivo y disuasorio». La abogada aseguró que cabría pensar en una indemnización por un importe «suficientemente disuasorio», aunque agregó que son los tribunales españoles los que deberán valorar si la indemnización por

En el sector público español trabajan **casi un millón de eventuales**, lo que representa el 28,2% de los ocupados

Las conclusiones expuestas abren la puerta a una posible **indemnización tras la finalización** del contrato

despido improcedente «satisface estas exigencias».

Dicho debate también lo trató ayer otro de los abogados generales de la UE, Maciej Szpunar, en relación al caso de una jardinera del Ayuntamiento de Madrid que estuvo ocho años de interina. Y, según sus conclusiones, no procede otorgar indemnización a los interinos. Este caso genera una jurisprudencia más limitada, ya que la tesis de la defensa se basó en reforzar las similitudes entre el rol de la demandante como interina y un personal laboral temporal. De hecho, su antecesor en el cargo era personal laboral interino y estos trabajadores tienen derecho a cobrar una indemnización de 20 días por año trabajado al vencer su contrato. =