

MAREA VERDE - ASAMBLEA DE DOCENTES POR LA EDUCACIÓN PÚBLICA DE ARAGÓN
Grupo de Trabajo de Formación y Contenidos

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, autoriza a las Administraciones públicas a realizar despidos individuales y colectivos del Personal Laboral, por causas técnicas, económicas u organizativas.

Esta medida afecta a unas 850.000 personas de todo el estado, que actualmente trabajan para las diferentes administraciones, organismos autónomos, entidades gestoras, universidades, consorcios, fundaciones, etc, y no son funcionarios de carrera. Desde el 12 de febrero 2012 estas personas pueden ser despedidas con una indemnización de 20 días por año trabajado y un tope máximo de 12 mensualidades, alegando “insuficiencia presupuestaria sobrevenida”, causalidad que según la nueva regulación se convertirá en irrecorrible cuando dicha insuficiencia se produzca durante tres trimestres consecutivos.

De la nueva regulación se deduce el interés por realizar ajustes presupuestarios en la administración “vía empleo” (es decir, despidiendo personal), máxime cuando no habilita a ésta a acudir a otros mecanismos diferentes al del despido colectivo como los expedientes de regulación de empleo de suspensión o a la reorganización y recolocación de trabajadores en servicios o administraciones diferentes para solventar problemas económicos técnicos u organizativos.

Estas medidas crean claramente una situación de inseguridad, dado que es la propia administración quien controla la dotación presupuestaria y su ejecución, por lo que no le sería difícil provocar una insuficiencia presupuestaria sobrevenida para aplicar los despidos colectivos objetivos (baratos) y a continuación, privatizar, subcontratar o ceder la gestión del servicio a un proveedor privado.

Tampoco hay que perder de vista que la gran mayoría de los ayuntamientos, de los que depende la educación infantil y primaria, se hallan en situación de insuficiencia presupuestaria crónica. Así como un buen número de CCAA de las que dependen la enseñanza secundaria y superior.

De forma concreta en el ámbito de la educación, esta medida puede aplicarse al Personal Laboral con funciones docentes aunque en Aragón esta figura es prácticamente inexistente debido al proceso de funcionarización de los últimos años. En otras Comunidades Autónomas como Euskadi supone más 500 puestos de trabajo docentes de primaria y secundaria y más de 1000 puestos de trabajo de educador@s (Fisioterapeutas, Especialistas de apoyo educativo, terapeutas ocupacionales, transcriptoras...).

Estas medidas afectan de lleno al Personal Laboral no docente. En la escuela primaria técnicos de mantenimiento y conserjes seguirán la ruta de la externalización trazada ya para el colectivo de limpieza. En educación secundaria, menos mercantilizada que la educación primaria dependiente del municipio, esta nueva regulación es de aplicación a ordenanzas, limpiadoras, administrativas, auxiliares de educación especial y en general a cualquier otro colectivo participe de los centros de secundaria que no entra en el aula.

En la educación superior la fórmula de contratación laboral se encuentra ampliamente extendida entre el personal docente investigador y el de administración y servicios. La generalización de esta fórmula unido a la deuda de las universidades, también crónica desde la implementación del Espacio Europeo de Educación Superior, aumentan esta situación de inseguridad.

Con la normativa anterior, cuando alguna administración ha intentado hacer este tipo de despidos la respuesta de la jurisprudencia ha sido declarar la impertinencia de estas causas de despido en el ámbito de la administración pública, entendiéndose por parte de los tribunales que el objetivo de las administraciones públicas no es maximizar sus beneficios sino servir al interés general, resulte éste económicamente deficitario o no (STSJ de Cataluña de 9 de marzo de 1999).

Se hace difícil de entender cómo esta prevalencia de las causas técnicas, económicas u organizativas puede ser trasladada desde el sector privado a la administración pública. Todas ellas, y en particular la extinción por causas económicas de los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, son causas extintivas que están pensadas para las empresas privadas y que obedecen a factores que en ningún caso están presentes cuando quien actúa como empleador es una Administración Pública.

Concretamente estas razones extintivas se fundamentan en la necesidad que crea el modelo económico neoliberal de competencia y competitividad en el que la empresa privada debe adaptarse lo más rápido posible a las fluctuaciones del mercado de bienes y servicios para garantizar su propia subsistencia. Igual de determinante es el hecho de que el propio objeto de una empresa privada es el beneficio económico particular y este tipo de legislación trata de que las empresas consigan mantener su margen de beneficios a costa de la utilización flexible del factor trabajo.

Sin embargo, cuando se trata de Administraciones públicas estas razones que tratan de garantizar el beneficio privado no están presentes: por un lado éstas no dependen del mercado –pues se financian por vía tributaria–, lo que implica que su adaptación al mismo no puede ser invocada como razón de extinción de contratos de trabajo; y por otro lado tampoco tienen como objetivo la rentabilidad económica, por lo que no cabe justificar la extinción de los contratos invocando previsibles situaciones deficitarias.

Es más bien al contrario, el objetivo de la Administración es servir al interés general. Es decir que, sin perder de vista el principio de eficacia, el objetivo debe ser prestar los servicios básicos y garantizar los derechos fundamentales de la población. Esto puede llevar en muchos casos a la administración, por mandato constitucional, a tener que prestar servicios que resulten no rentables o completamente deficitarios, sin que esta circunstancia, hasta ahora, haya podido considerarse causa de extinción de los contratos de trabajo.

Hay que tener en cuenta que los derechos nunca pueden ser económicamente deficitarios. En todo caso, lo que puede ser deficitario es el grado de cumplimiento del mismo, situación que esta nueva regulación fomenta en la medida en que somete la garantía de ese derecho a que no resulte deficitario. En última instancia, lo que se infiere, es que la última intención no es otra que seguir avanzando en la aplicación de la Directiva Europea de Comercialización de Servicios, continuar construyendo el Mercado de la Educación y servir a una de las máximas de hoy en día: “Haga su Negocio Privado con Dinero Público”.