

www.elmundo.es  
/mundodinero

- > A FONDO / 2
- > LA SEMANA / 4
- > ECONOMÍA  
Y EMPRESAS / 6
- > BOLSA / 16
- > LA ÚLTIMA / 40
- > **Emprendedores  
y Empleo / 17**



## UN MILLÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS, EN EL ALERO

La reforma provocará un ajuste duro entre el personal laboral de la Administración, sobre todo entre los 500.000 empleados contratados por los ayuntamientos

ULISES

### > FINANZAS

**Presión a Bankia para que 'salve' el Banco de Valencia**

PÁGINA 6



### > DEPORTES

**El mercado de los fichajes también entra en recesión**

PÁGINA 11



### > TRIBUNAS

**Revisitando las reformas laborales**  
Por Jordi Sevilla

PÁGINA 3

**Por una nueva Ley de Huelga**  
Por L.B. De Quirós

PÁGINA 7

**El PP exhibe poder**  
Por Carlos Segovia

PÁGINA 40

### Másteres Oficiales



- Máster en Banca y Finanzas
- Máster en Recursos Humanos
- Máster en Tributación

Accede a la profesión de abogado:

- Máster Universitario en Práctica Jurídica:
  - Especialidad Tributaria
  - Especialidad Empresarial
  - Especialidad Laboral
  - Especialidad en Derecho Internacional de los Negocios

Másteres Universitarios oficiales por la Universidad de Nebrija



Información en: [informacion.centro@garrigues.com](mailto:informacion.centro@garrigues.com)  
Tel.: 91 515 53 30. [www.centrogarrigues.com](http://www.centrogarrigues.com)

## &gt;&gt; A FONDO

## &gt; LA TARTA DEL EMPLEO PÚBLICO

**66%**

A dos de cada tres trabajadores de los ayuntamientos, unas 500.000 personas incluyendo quienes están en empresas públicas, se les considera personal laboral.

**60%** Seis de cada 10 empleados públicos son funcionarios, es decir, no les afectará la reforma laboral.**1.000.000** Es el número de empleados catalogados como personal laboral en las administraciones y entes públicos.

## &gt; REFORMADORA

**Fátima Báñez:** «La reforma laboral está a la altura de la situación que tenemos y servirá a corto plazo para que no se siga destruyendo empleo».



## &gt; RESCISIÓN DE CONTRATOS

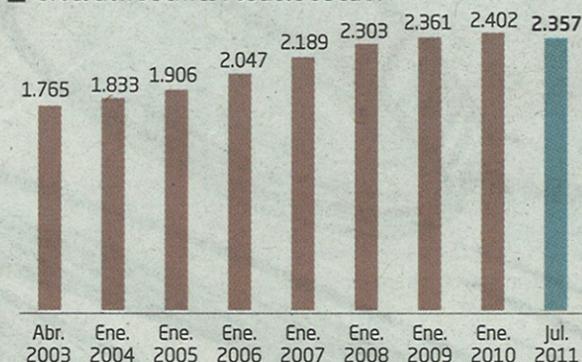
**20 días...** La reforma laboral fija una indemnización por despido para el personal laboral de 20 días por año trabajado con un límite de 12 meses.**45 días...** El Gobierno ha descartado que a los empleados públicos se les aplique el despido improcedente con 45 o 33 días.

## &gt; EMPLEADOS PÚBLICOS QUE NO SON FUNCIONARIOS

## ■ EFECTIVOS POR ADMINISTRACIÓN (1)

	Personal laboral	Otro personal (2)
<b>ADMÓN. ESTATAL</b>	<b>126.858</b>	<b>12.420</b>
Admón. General	70.237	6.114
- Ministerios y org. aut.	63.086	5.285
- Agencias Estatales	7.150	54
- Inst. Sanitarias	1	775
Admón. de justicia	709	6.306
Entidades públicas	55.912	-
<b>CCAA</b>	<b>149.763</b>	<b>308.460</b>
Consejerías y org. aut.	88.636	32.904
Docencia no universit.	39.905	85.237
Sanidad	20.084	178.713
Admón. de Justicia	1.138	11.606
<b>ADMÓN LOCAL</b>	<b>371.836</b>	<b>44.190</b>
Ayuntamientos	335.109	35.178
Diputaciones/cabildos	36.733	9.012
<b>UNIVERSIDADES</b>	<b>36.166</b>	<b>3.993</b>
Transferidas	35.084	3.845
No transferidas	1.082	148
<b>TOTAL</b>	<b>684.623</b>	<b>369.063</b>

## ■ EVOLUCIÓN DE ENTES PÚBLICOS DE CCAA



## ■ NÚMERO DE ENTES LOCALES EN 2009

ENTIDADES LOCALES	NÚMERO
Municipios	8.112
Ciudades Autónomas	2
Provincias (Rég. Común y Forales)	41
Islas	11
Mancomunidades	1.015
Áreas metropolitanas	4
Comarcas	81
Agrupaciones municip.	73
Ent. Locales menores	3.720
<b>ORGANISMOS AUTÓNOMOS, ENTIDADES PÚBLICAS Y SOCIEDADES</b>	<b>3.353 (3)</b>

## ■ NÚMERO DE ENTES PÚBLICOS, POR CCAA

Cataluña	449
Andalucía	372
Madrid	173
Baleares	170
Galicia	157
C. Valenciana	151
Canarias	98
Navarra	98
C. y León	96
Murcia	96
Asturias	81
Cantabria	69
Extremadura	69
C.-La Mancha	61
La Rioja	33
Ceuta	22
Melilla	10
País Vasco	s.d.
Varias	41

TOTAL  
2.246

(1): No incluye empresas públicas autonómicas ni locales, ni tampoco cargos políticos. (2): Personal laboral aparte: eventuales y asesores, internos y otros contratados. (3): Ahora esta cifra supera los 5.000.

FUENTE: Registro Central de Personal.

Alberto Hernández / EL MUNDO

# SIN ALTERNATIVA AL DESPIDO CON 20 DÍAS

El personal laboral de todas las administraciones pierde el derecho al despido improcedente con 45 o 33 días. Tampoco podrá renegociar su jornada ni su salario para evitar la rescisión del contrato. Por Francisco Núñez

La reforma laboral oculta en la letra pequeña de las disposiciones adicionales la posibilidad de un duro y hasta ahora desconocido ajuste en el sector público que los sindicatos califican ya de «brutal, violento y concentrado en el tiempo». Y auguran una amplia «conflictividad jurídica». Por si había dudas con la anterior normativa, el Gobierno ha instaurado ahora el despido objetivo (colectivo e individual) con 20 días de indemnización por año trabajado para el conjunto del personal laboral de todas las administraciones y no sólo de los más de 9.000 entes y empresas públicas en el Estado, autonomías y ayuntamientos, como se señalaba en la referencia del Consejo de Ministros en que se aprobó la reforma.

Esto quiere decir que ha puesto en el punto de mira a más de un millón de empleados públicos, sobre todo a los 500.000 laborales (incluidas sus empresas públicas) que trabajan en los ayuntamientos, mientras excluye al personal funcionario. Incluso, la regulación para estos efectivos va más allá de la normativa aplicable al sector privado, ya que, por ejemplo, no se les podrá bajar el sueldo ni modificar sus condiciones laborales para evitar el despido. Además, no se les podrá aplicar la figura de despido improcedente porque el Gobierno lo ha descartado para la Administración. Es decir, nin-

gún trabajador público podrá cobrar 45 días de indemnización como hasta ahora (o 33 a partir de la reforma), sino sólo los 20 días por año trabajado con un límite de 12 meses. Lo que significa que, como ya sucede en las empresas privadas, resultarán más afectados los que más antigüedad acumulen. Los sindicatos estiman que a más de 300.000 empleados públicos «se les va a mover la silla» en el corto plazo con el uso masivo de ERE (Expediente de Regulación de Empleo) aprovechando también el ajuste privado.

En la disposición adicional segunda, relativa al *Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*, se señala que este despido objetivo (colectivo o individual) se podrá realizar sobre el personal labo-

ral de entes, organismos y entidades «que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector público» aprobada en noviembre del año pasado. Ese artículo identifica como sector público desde la Administración General del Estado, comunidades autónomas o ayuntamientos a las entidades gestoras, consorcios, sociedades mercantiles o cualquier otro organismo. Según fuentes de CCOO, con esta norma es despedible con 20 días cualquier empleado laboral de un Ministerio, del Banco de España o de una mutua.

Según Miguel Borra, presidente de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), el problema es que esta norma «no discrimina al per-

sonal laboral que ha pasado una prueba selectiva» de quien ha entrado por la puerta de atrás de un ente en un ayuntamiento o en una autonomía por su amistad con un alcalde o su militancia política.

Aunque falta el desarrollo normativo de esta disposición, que se conocerá en 30 días, los sindicatos son conscientes de que lo que pretende el Gobierno es «emplear la situación de déficit cero» para actuar en el despido por causas económicas, que puede producirse «porque una Administración o ente que ingrese menos de lo previsto o que gaste más».

El texto señala que concurren causas objetivas cuando se produzca «una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y per-

sistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes». Y matiza que deberá producirse en tres trimestres, algo imposible de medir hasta ahora. Por ejemplo, con el actual sistema contable público los ayuntamientos no presentan datos trimestrales.

Sin embargo, en la Ley de Estabilidad Presupuestaria, que se cita en esta disposición, se establece que las autonomías y sus organismos deberán presentar de forma mensual (como lo hace el Estado) sus cuentas mientras que los ayuntamientos lo harán trimestralmente.

Esta disposición también identifica las demás causas por las que las administraciones pueden despedir a este colectivo. Así, señala que concurren causas técnicas «cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de medios o instrumentos de prestación del servicio público». Y establece como causas organizativas «cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público».

Según los sindicatos, con ese texto, en el que destaca la ambigüedad del término «entre otros», puede salir despedido «cualquiera» sin que tenga que ver nada la situación económica. Incluso, se pueden suprimir

## &gt; UN PUZZLE DE MAS DE 9.000 ADMINISTRACIONES, ENTES Y EMPRESAS

Las estadísticas oficiales no se ponen de acuerdo sobre el número de empleados públicos, ni siquiera en el número de administraciones y entes públicos.

**3,2 millones.** En la Encuesta de Población Activa (EPA) consta este número de trabajadores públicos (personal laboral y funcionario) en el cuarto trimestre de 2011, 200.000 más que al inicio de la crisis.

**2,7 millones.** Mientras, en el Registro Central de Personal, con datos de julio de 2010, constan casi 500.000 menos. En estas cifras no se incluye por ejemplo a los más de 175.000 empleados de las empresas autonómicas y locales, los 56.000 de correos, los más de

80.000 alcaldes y concejales y por ejemplo diputados, senadores, diputados autonómicos y asesores.

**451.** Es el número de entes y empresas públicas que tiene el Estado. A 9.000 llega la cifra si se incluye autonomías y ayuntamientos. En la Administración central llama la atención la existencia de fundaciones de teatro o el Instituto Iberoamericano de Mercado de Valores o el de Cultura Gitana, así como un fondo de apoyo a la República Helénica, sociedades de promoción inmobiliaria y servicios financieros. También empresas para la fabricación de productos de panadería, o de conservación de pescado y crustáceos.

&gt;&gt; A FONDO

## &gt; DESPIDO OBJETIVO

**Causas económicas** La reforma prevé el despido del personal laboral cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente.

**Causas técnicas** Cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios e instrumentos del servicio público.

**Causas organizativas** Cuando los cambios sean en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito.

## &gt; EL QUE MANDA

**Antonio Beteta.** El secretario de Estado de Administraciones Públicas estudia cómo meter la tijera a los más de 9.000 entes y empresas públicos.



## &gt; EL EXCESO AUTONÓMICO

**2.359...** Entes y empresas públicas tienen las autonomías. Tenían que haber suprimido 514 en 2011 y sólo cerraron 69, un 13,4% del total previsto.

**2,7%...** El déficit de las CCAA, pendiente aún de su trasvase a la contabilidad nacional, superó en 1,4 puntos el previsto.

servicios para procurar el despido. «Es tan generalista este texto que puede haber barra libre», añaden. Y lo peor es que se va a extinguir el contrato a quien tenga la condición de personal laboral mientras que por las mismas causas económicas, técnicas u organizativas «no se va a tocar al de al lado, por ser funcionario, cuando en muchos casos ambos también han pasado pruebas selectivas», dicen en CCOO. «Es discriminatorio», insisten.

En los sindicatos reconocen que la normativa hasta ahora vigente (artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores) era aplicable para este colectivo de empleados públicos, pero «no se hacía». Se supone que debía existir cierta racionalidad en el despido, porque el sector público no persigue ánimo de lucro alguno, ni se rige por criterios de mercado. Además, sólo se podría emplear el despido colectivo, de ahí que ninguna administración haya utilizado hasta ahora la fórmula de los ERE, salvo en algunos ayuntamientos, para suspender contratos en lugar de su rescisión. Pero el texto de la reforma laboral ya no ofrece duda alguna: en el sector público son aplicables ya los ERE para rescindir contratos de forma colectiva y también individual.

El primer ayuntamiento que se ha beneficiado de esta norma, aunque el expediente estaba presentado antes, es el de Collado Villalba (Madrid), que ha despedido esta semana a 39 empleados por razones económicas.

Por otra parte, la disposición adicional tercera de esta reforma señala textualmente que «no será de aplicación» a las Administraciones Públicas y a entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, «lo previsto en el artículo 47» del Estatuto de los Trabajadores. ¿Qué dice este artículo? Desarrolla las condiciones para la «suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción» (esta última no es aplicable en las administraciones). Por tanto, al personal laboral público sólo le es aplicable a partir de ahora la rescisión de su contrato y no la suspensión temporal. Esto significa además que el Gobierno elimina para este colectivo la posibilidad de flexibilizar las condiciones laborales para mantener el puesto de trabajo a la espera de que mejore la situación como se establece para el sector privado. Sólo podrán ser despedidos con 20 días y no podrán optar a una reducción de sueldo, trabajar menos horas o desempeñar otro puesto para mantener su empleo.

Así, en caso de existir convenio (algunas empresas públicas lo tienen), este colectivo no podrá descolgarse para optar por otro de empresa ya que no existe convenio de ámbito superior alguno ni se podrá beneficiar de ultraactividad alguna o de un posible arbitraje. Los sindicatos dicen que la conflictividad está servida.

## REVISITANDO LAS REFORMAS LABORALES

LUCES LARGAS

JORDI SEVILLA



¿Por qué hacer, con cinco millones de parados, una reforma laboral que no va a crear empleo este año, sino que puede estimular despidos adicionales? No siempre ha sido así. De las 10 reformas hechas desde 1980, en que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, cinco fueron en momentos expansivos de la economía (1997, 1998, 2001, 2002 y 2006) y otras cinco, en periodo de crisis (1984, 1992, 1994, 2009 y 2010). Y la actitud del mundo sindical ante ellas ha fluctuado, aunque las tres principales –hasta la actual– en 1984, 1994 y 2010, contaron con su oposición (en la primera, sólo de CCOO) en forma de movilizaciones seguidas, las dos últimas, de huelga general.

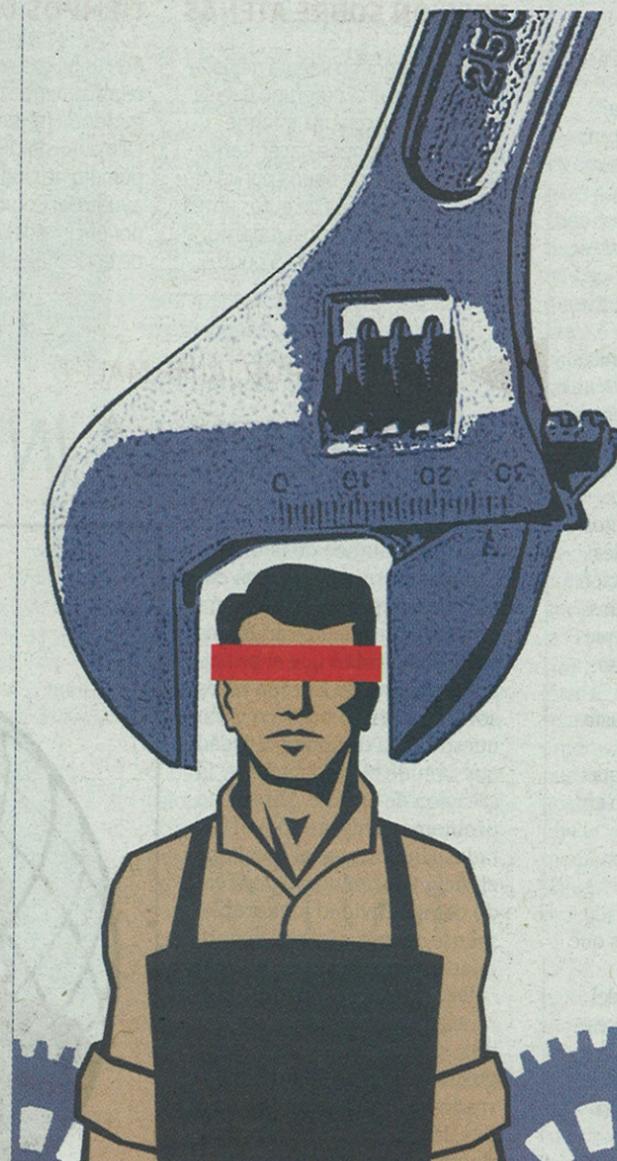
Todas las reformas laborales que se han hecho hasta ahora abordaron los tres problemas esenciales de nuestro mercado laboral: rigidez interna de las empresas, que les dificulta la adaptación a los cambios en las condiciones económicas; rigidez externa de las empresas, que dificulta la adaptación del tamaño de las plantillas a los cambios en el ciclo económico; y rigidez salarial, que aleja la realidad salarial de los trabajadores de los cambios exigidos por la evolución coyuntural de la economía.

No pretendo hacer un balance comparado entre ellas, aunque todas se han construido sobre la experiencia de las anteriores, sin saltos en el vacío. Incluso la última de febrero de 2012, sobre todo si nos centramos en los tres puntos esenciales: contratación (cómo se entra en el mercado laboral), despido (cómo se sale) y negociación colectiva (cómo se está dentro).

El debate previo a esta reforma había estado calentado por la simpatía mostrada por algunos miembros del Gobierno hacia la propuesta de contrato único con despido lineal vinculado a la antigüedad. De un plumazo, se simplificaban así los complejos sistemas y bonificaciones de contratación existentes y se abarataba el despido con el argumento, nunca demostrado, de que un menor coste futuro de despido animaría la contratación presente, sobre todo, si está suficientemente subvencionada y, al parecer, con independencia del estado del mercado de bienes y servicios, o de los loables objetivos de mejorar la productividad empresarial.

Pero tras descubrir que dicho contrato único era inconstitucional, el Gobierno no ha reducido ni simplificado los contratos existentes, manteniendo la dualidad del mercado laboral, sino que incluso la ha ampliado con otro nuevo indefinido, pero con un año de prueba con despido gratis total, lo que se acerca mucho a un nuevo contrato temporal subvencionado de un año.

La clarificación de las razones objetivas de despido –el procedente con 20 días de indemnización– es una obsesión desde, al menos, la reforma de 1994, que incorporó nuevas causas al mismo, las de organización y de producción, en un intento de reducir el margen interpretativo de los jueces. En la reforma de



GORKA SAMPEDE

2010, se dio un salto al incorporar, entre las causas económicas objetivas, «la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad para mantener el volumen de empleo». A esto, sólo se añade en la reciente reforma una precisión que clarifica que por «persistente»

«EL GOBIERNO NO SÓLO NO HA REDUCIDO LA DUALIDAD, SINO QUE LA HA AMPLIADO CON OTRO CONTRATO FIJO»

debe entenderse tres trimestres consecutivos.

Más importante es el cambio introducido ahora en el despido improcedente, donde se universaliza el de 33 días, en vigor ya para muchos contratos, también para aquéllos en los que constaba 45. Con ello, se abarata mucho para los empresarios el que ha sido el despido más utilizado en esta crisis (*despido expés*), a costa de reducir el patrimonio intangible de millones de trabajadores.

La desaparición de la autorización administrativa previa en regularizaciones colectivas de empleo provocará una nueva judicialización de los despidos, tanto procedentes como no. Esto, más los cambios introducidos en la regulación de las condiciones de trabajo, reforzando la capacidad del empresario para cambiarlas unilateralmente, incluidos los salarios, se configura como el aspecto en que esta reforma más se aparta de las anteriores, aunque todas compartan la misma aspiración de flexibilizar la capacidad adaptativa de las empresas a contextos adversos. Así, la «adaptabilidad y flexibilidad en las relaciones laborales» ya era un objetivo de la reforma de 1994, recogido en su exposición de motivos, junto a la búsqueda de una «gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa», por considerar que una actuación en estos asuntos «puede ser, en muchos casos, un mecanismo preventivo frente al riesgo de la pérdida de empleo».

Este sería, de hecho, un poderoso argumento utilizado para justificar reformas anteriores, en época de crisis: proteger el empleo existente, dotando al empresario en dificultades constatables de alternativas viables, distintas a una quiebra con despido total de la plantilla.

Pero hay otra segunda razón: ajustar costes laborales a la baja, apoyando la adaptación

competitiva de la empresa mediante una devaluación interna. Ahí es donde adquiere sentido abaratar el ajuste vía despido, aunque suba el paro, y reforzar el poder unilateral del empresario para rebajar salarios e incrementar la productividad alterando, más fácilmente, las condiciones de trabajo.

La reforma de 1984, como la de 1994, vino seguida de importantes moderaciones salariales, de igual manera que este año, entre la reforma de 2010 y la de hace unos días, se ha negociado un importante acuerdo social que incluye, en la práctica, la congelación salarial. Pero esta crisis es más profunda y necesita una devaluación mayor, razón por la cual vengo sosteniendo desde hace tiempo la necesidad de rebajar cotizaciones sociales para evitar que se cargue todo el ajuste sobre salarios y empleo.

Todas las reformas laborales, aunque no creen directamente empleo, han perseguido un objetivo económico loable: facilitar un ajuste rápido y flexible de las empresas a situaciones de crisis, intentando mantener el máximo de empleo posible, aunque sea alterando a la baja sus condiciones. La última reforma, además, lo hace fortaleciendo mucho, también para el futuro, a una de las partes contratantes, aprovechando la situación para dar un vuelco en el equilibrio de fuerzas existente en el mercado laboral, a favor de los empresarios. Eso sí es ideología.