

Real Decreto 1483/2012

Eva Urbano Blanco

Gabinete Jurídico Confederal de CCOO

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Procedimientos en el ámbito del sector público.

La reforma laboral dispuesta por el actual Gobierno a través de sucesivos instrumentos normativos implica un retroceso sin precedentes en los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras y, singularmente, diseña un nuevo marco normativo que se ensaña con el personal laboral al servicio de las diversas Administraciones Públicas.

Como es sabido, este personal se rige, bien es cierto que con particularidades, por el ordenamiento jurídico laboral. La reforma de febrero, posteriormente transformada en la Ley 3/2012, de 6 de julio, cuya regulación afecta a prácticamente todos los aspectos del contrato de trabajo, resulta de aplicación en términos generales al personal laboral del ámbito público y, además, le dedica disposiciones específicas en materia de despido. Inmediatamente después, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, introduce nuevas restricciones a los derechos de protección social hasta entonces vigentes y vuelve a prestar atención al conjunto del empleo público para privarle de derechos colectivos, derechos sindicales y otros en materia de protección por enfermedad, retribuciones, descansos y vacaciones; pero, sobre todo, atenta contra la garantía constitucional de la fuerza

vinculante de los convenios colectivos del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Inmediatamente antes de la reforma de febrero de 2012 parecía que en los Juzgados y Tribunales estaba ganando terreno una posición doctrinal que cuestionaba la procedencia de efectuar despidos objetivos o colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las Administraciones Públicas. El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, zanjó la cuestión incorporando una disposición adicional vigésima al Estatuto de los Trabajadores para regular estas decisiones en el ámbito del sector público. Estas medidas pretenden justificarse en las exigencias de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera que desde la reforma de 2011 del artículo 135 de la Constitución y la posterior promulgación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, han quedado perfectamente fijadas.

El desarrollo reglamentario en esta materia se aborda también por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Entre otras cuestiones, la norma define las causas que justifican las extinciones en el ámbito más específico de las Administraciones Públicas. A estos efectos concurren causas económi-

cas cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Y existirá insuficiencia presupuestaria cuando concurren las siguientes circunstancias: a) que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario; y b) que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores. A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria.

De otra parte se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Con esta normativa se otorga a los gobernantes amplísimas facultades para acordar los despidos como fórmula para alcanzar los objetivos de contención del déficit y búsqueda de la estabilidad presupuestaria, sin obligar a considerar criterios que preserven o prioricen el empleo y los servicios públicos frente a otros gastos. Respecto a las causas técnicas o de organización, la norma no exige que los cambios a los que se refiere repercutan negativamente en la gestión del servicio, ni que los despidos resulten necesarios por no poderse adoptar otras medidas que favorezcan precisamente la eficacia y la eficiencia como pueda ser la reorganización o la cualificación del personal.

A esto hay que añadir que, en este ámbito, no puede utilizarse el mecanismo de suspensión temporal del contrato, o la reducción temporal de la jornada, como fórmula para preservar el empleo. Salvo para aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado, esta posibilidad está vedada en las Administraciones Públicas y sus organismos, habiendo optado el legislador por que se impongan los despidos incluso cuando se trata de personal laboral fijo que ha accedido a su contrato conforme a los procesos selectivos legalmente establecidos y para los que no se establecen garantías de permanencia sino una mera prioridad en algunos supuestos.

La inconstitucionalidad de esta regulación, cuyo origen se encuentra en las reformas laborales de julio de este año, se sigue sosteniendo por Comisiones Obreras a pesar de no haber encontrado apoyo en la Defensora del Pueblo y ha sido objeto de un recurso de inconstitucionalidad planteado desde el Congreso por un grupo de diputados ■

