

### Tu trabajo es visible

# Lo público desde lo público

#### **Fernando del Marco Ostos**

Secretaría de Personal de Servicios  
Educativos y Complementarios,  
FECCOO Andalucía

EN LOS CENTROS DOCENTES DEPENDIENTES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EXISTEN más de 17.000 empleos prestados por empresas privadas, fundamentalmente en los servicios complementarios de comedor, aulas matinales, actividades extraescolares, transporte y limpieza. Pero también existen los servicios prestados en el aula, como la escolarización del alumnado con necesidades específicas de apoyo y la interpretación de lengua de signos. Su característica común es la precariedad: contratos con jornada parcial y discontinua, y, en su caso, unas condiciones laborales alejadas de las que tiene el personal contratado por la Administración para el desarrollo de las mismas tareas, incluso compartiendo centros y franjas horarias. También es una característica común que es un sector muy feminizado. Como ejemplo, en el apoyo a la escolarización del alumnado con NEAE, de los 1.190 empleos generados, un 95% es desempeñado por mujeres.

La privatización de servicios en los centros públicos está alcanzando cifras muy elevadas que continúan en aumento y no se vislumbra en el horizonte la posibilidad de invertir la tendencia, máxime cuando las políticas van por la destrucción del empleo público y por favorecer a las empresas que dirigen su negocio a las necesidades del sector público. Estas medidas tienen una concreción en las Leyes de Presupuestos, con el siguiente texto: “No se procederá, en el sector público andaluz, a la contratación de personal laboral temporal ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionario interino, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales...”.

#### **Recuperación**

Afrontar la mejora de las condiciones de trabajo es una tarea fundamental, pero la cuestión sobre la que nos vamos a centrar es en el planteamiento de la recuperación de estos servicios para la prestación directa por la propia Administración. Lo que en su día se inició con el nombre de “remunicipalización”, vinculado a los “ayuntamientos del cambio”, ha trascendido del ámbito local y se plantea en otras administraciones públicas. En todo caso, el planteamiento de recuperación de servicios, actividades o concesiones afecta al conjunto del Área Pública de CCOO de Andalucía y, si apuramos, a las federaciones de Servicios e Industria.

El despido el pasado 1 de septiembre de 73 trabajadoras de 5 escuelas infantiles, tras la recuperación de la gestión directa por parte de la Junta, las cuales, durante 20, 15 o 12 años habían sido

empleadas en las empresas adjudicatarias de las licitaciones bajo el régimen de concesión, ha puesto a la orden del día la reversión de cualquier servicio o actividad a la Administración educativa y la necesidad de pactar salidas laborales acordes con el derecho de las personas que puedan resultar afectadas. En este caso, la lucha que mantienen las trabajadoras ha pasado de la exigencia de la subrogación por la sucesión de empresas llevada a cabo, a la de readmisión en sus empleos fundamentada en su derecho.

## Gestión pública

Nuestra Confederación se ha mostrado de manera clara en favor de la gestión pública de los servicios privatizados, sean de la índole que fueren. Y, a la vez, se ha declarado en favor del empleo, de las soluciones laborales a las personas afectadas, esto es, de la subrogación sin distinciones en los supuestos de reversión de estos servicios a la Administración. En la idea de aportar soluciones y avanzar en la concreción de esta reivindicación se plantean dos salidas.

Una primera solución, para el supuesto de recuperar la gestión directa de servicios que demandamos, sería la subrogación e integración de las trabajadoras y trabajadores afectados como personal laboral en el ámbito del Convenio Colectivo de la Administración como consecuencia del desarrollo del artículo 130.3 de la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP), que establece que “En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general”.

Así, es preciso que nuestra actuación sindical vaya dirigida a conseguir que “lo establezca una norma legal”, “un convenio colectivo” –teniendo en cuenta que es objeto de controversia jurídica el hecho de que sea de aplicación a una Administración pública porque no está dentro de su ámbito funcional–, o “un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general”, caso de un acuerdo de Mesa General, por ejemplo. Esta idea es la que debe centrar principalmente nuestros esfuerzos, si bien de manera no exclusiva.

La otra solución pasaría, en el supuesto de que se den los requisitos, por lograr la aplicación de la sucesión de empresas reconocida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, pero directamente respecto a las condiciones establecidas en el convenio del nuevo empleador (Junta de Andalucía o la Administración que sea), o incluso manteniendo las del convenio colectivo de origen, en todo caso, sin llegar a ser empleadas o empleados públicos y con la condición de “a extinguir”. En ese sentido, de una manera favorable, se pronuncia la reciente Sentencia del TS 1335/2019, en unificación de doctrina, que aborda en la sucesión de empresas la subrogación de su personal, en supuestos de recuperación de un servicio por una Administración pública, la cual fundamenta que:

“El hecho de que una administración recupere la prestación del servicio, anteriormente externalizado, bien con los mismos trabajadores que tenía la empresa que prestaba el servicio, bien con las mismas instalaciones, maquinaria, infraestructura que las que utilizaba la empresa contratista, o bien con ambos elementos determina que, normalmente, estemos ante un supuesto de transmisión de empresa que está situado en el ámbito de aplicación del artículo 44 ET”.

“El dato de que las infraestructuras o los medios materiales pertenezcan a la administración que descentraliza y las entrega a la empresa contratista para que lleve a cabo la actividad o el servicio encomendado no impide que pueda apreciarse una sucesión empresarial encuadrable en el ámbito de aplicación de la Directiva. Ello puede ser determinante, incluso, para comprobar la existencia de transmisión empresarial. Así se pone de relieve en la STJUE de 26 de noviembre de 2014, C-509/2014, Asunto Aira Pascual”.

La cuestión es de suma importancia porque, de no conseguir alcanzar acuerdos que permitan poder llevar a cabo la subrogación o las soluciones laborales a personal de los servicios externalizados, se quebraría nuestro planteamiento general de reversión a la gestión pública de los servicios privatizados, puesto que las trabajadoras y trabajadores de las empresas afectadas no verían en él otra cosa que el fantasma del desempleo y, con toda lógica, lo combatirían abrazándose a la idea privatizadora de lo público como solución y, por tanto, fracasaría la idea de defensa de “lo público desde lo público”.

**La otra solución pasaría, en el supuesto en que se den los requisitos, por lograr la aplicación de la sucesión de empresas reconocida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores**