



EDITORIAL

Para la opinión pública "el funcionario" era hasta hace bien poco (y en general aún se mantiene la idea) un trabajador privilegiado, que trabajaba poco y cobraba mucho. Pero como nosotros bien sabemos ese paraíso está muy lejano ya.

En la actualidad podemos decir que hay 3 grupos bien diferenciados de trabajadores de la Administración: 1- los cuerpos superiores, 2- la gran masa de funcionarios y 3- la aún mayor masa de interinos, eventuales, contratados temporales y el personal sin contrato.

El primer grupo es muy minoritario y goza de la especial atención de las clases dominantes que premian su fidelidad dándoles poder y una importante retribución económica.

El segundo grupo es el que carga con el grueso del trabajo (junto con el tercero) y, en su mayoría, ya no tiene poder como antaño, no tiene derecho a sindicación (por lo que carece de cauces para promover el estudio y solución de sus problemas), se le puede sancionar o expulsar del Cuerpo por muchos más motivos que a los demás trabajadores y su situación económica no es privilegiada dado el creciente aumento del coste de la vida y al no tener posibilidad de negociación colectiva periódica.

El tercer grupo ha de sumar a estas desventajas la de tener un sueldo muy inferior al de los funcionarios y, sobre todo, la de estar en una situación de eventualidad que puede durarle toda la vida.

~~Y la culpa de todo ello es nuestra en cierta medida, al haber permitido durante años que se mantuviera una situación que está incluso prohibida y penada por la legislación laboral.~~

Pero todo cambia y desde hace algún tiempo se han empezado a oír voces de protesta, que culminaron con la noticia del futuro despido de 25.000 trabajadores del tercer grupo en toda España y con la puesta en práctica de esta medida desde hace un mes.

Y precisamente es en este contexto que aparece esta circular, fruto de la imperiosa necesidad de informarnos, organizarnos y movilizarnos. Desde aquí llamamos a la creación, en todos los lugares, de comisiones que promuevan la discusión y defensa de nuestras reivindicaciones y que impidan, con todos los medios posibles, este despido masivo.

INTERINOS Y CONTRATADOS

Para solucionar nuestros problemas debemos, ante todo, conocer realmente nuestra situación. Es por ello que aconsejamos una detenida lectura de la Ley de Funcionarios y de los Decretos aparecidos posteriormente sobre el tema, así como de cuantos artículos y noticias podemos encontrar en periódicos y revistas.

Desde aquí recomendamos los artículos aparecidos en "Cuadernos para el Diálogo" de mayo de 1972 y en "Gaceta del Derecho Social" de septiembre de 1973.

Por la actualidad de la situación de los interinos y contratados vamos a resumir a continuación el primero de dichos artículos.

La vigente Ley de Funcionarios, al clasificar al personal que presta servicios en la Administración, distingue varios tipos: funcionarios de carrera, es decir, aquellas personas que ingresan mediante oposición y cuyo trabajo tiene carácter permanente; funcionarios de empleo, que pueden ser eventuales, estando en es

ta clasificación aquellos que desempeñan trabajos de confianza o asesoramiento no reservados a funcionarios de carrera, o interinos, que son aquellos que ocupan plazas que por razones de urgencia no pueden ser desempeñadas por funcionarios de carrera; y, por último, el Personal contratado cuya especificidad la moral estaría establecida bien para trabajos de carácter extraordinario o por una colaboración temporal respecto al volumen o urgencia de un trabajo que no pueda ser desarrollado dentro de unas determinadas circunstancias por los funcionarios de carrera.

La situación jurídico-laboral de los funcionarios interinos y eventuales y del personal contratado es bastante análoga. Los aspectos comunes, son:

- La continuidad en el trabajo no está garantizada en ninguno de los 3 casos. En el caso de los funcionarios interinos su nombramiento deberá ser revocado cuando su plaza sea ocupada por un funcionario de carrera o bien en el plazo de un año a partir de su nombramiento en el caso de que no se hubiesen convocado oposiciones o concurso. Los funcionarios eventuales pueden ser separados libremente, salvo disposiciones especiales. El personal contratado cesará por expiración del contrato o en cualquier momento por causas que la Administración apreciará libremente en el caso de contratación temporal, o por causas específicas cuando es para trabajos asimismo específicos. EN CUALQUIER CASO, LA ADMINISTRACION DESPIDE A SU PERSONAL POR CAUSAS DISTINTAS A LAS TIPIFICADAS EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, INHIBIENDOSE POR TANTO DE UNAS OBLIGACIONES QUE IMPONE A LA EMPRESA PRIVADA, REFERENTES A LA REGULARIZACION DE LAS RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA.

- No hay derecho a percibir indemnización en caso de despido. Ni en la Ley de Funcionarios ni en ningún Decreto complementario se encuentra la menor alusión a que el funcionario interino y eventual tenga derecho alguno a percibir indemnización en caso de despido. Sólo en el caso de los contratados puede ocurrir, cuando se rescinda el contrato antes de su expiración. En este caso habrá derecho al 50% de la remuneración establecida para el tiempo que falte por transcurrir hasta la expiración (y, si a ello añadimos que en la actualidad los contratos suelen establecerse por 3 meses y que ese 50% se calcula sobre el sueldo base, vemos que en este único caso en que se plantea una cierta indemnización, resulta altamente irrisoria).

- CARECEN de Seguro de Desempleo. Salvo casos especiales, los funcionarios interinos están comprendidos dentro del régimen de la Seguridad Social sin que en ningún momento les alcance el seguro de desempleo. Igualmente el personal contratado. La vigente Ley de Seguridad Social califica la situación de desempleo como aquella en que se encuentra el trabajador que queriendo y pudiendo realizar su trabajo pierde éste o lo ve reducido a 1/3 parte o más sin causa que se le pueda imputar. EN AMBOS CASOS SE TRATA DE UNA SITUACION DE DUDOSA Y CONTRADICTORIA LEGALIDAD PUES NO SE COMPRENDE COMO SE LES INCLUYE DENTRO DEL REGIMEN GENERAL DE LA S.S. Y EN CAMBIO SE LES EXCLUYE TAXATIVAMENTE DE UNA PARTE DE AQUELLA CUAL ES EL SEGURO DE DESEMPEO, EN FORMA QUE PUEDE PARECER ARBITRARIA.

Estos trabajadores al servicio de la Administración no poseen, pues, ninguna de las garantías jurídicas que amparan al trabajador de la empresa privada, presentando su situación jurídico-laboral una contradicción con las normas que inspiran el ordenamiento constitucional y laboral del país.

El articulista expone a continuación la génesis del problema y las soluciones que hacen falta (puntos que trataremos en próximas circulares y que deberíamos discutir en nuestros lugares de trabajo).

INFORMACIONES

Despidos o cesos conocidos durante el mes de diciembre: 10 en la Delegación de Hacienda, 150 en la de Educación y Ciencia, 15 en la Universidad Central, 50 en la Residencia y varios en Institutos y en la Delegación de Información y Turismo. Y parece que la lista aumenta.

LEE DISCUTE Y PASA ESTA CIRCULAR