

# La precariedad laboral de los Servicios Públicos

Milagros Hernández Calvo  
4º Congreso de Trabajadores Sociales  
“Los derechos en el Siglo XXI”  
Septiembre 2007

Todas las sociedades se ven de algún modo obligadas a tratar de establecer una serie de valores comunes, en busca del denominado bienestar social.

Para organizar la sociedad de modo más o menos estables estos valores no pueden quedar en un plano meramente formal y abstracto sino que deben tomar cuerpo en una definición del “interés general” en el que cada cual pueda reconocerse y en poner en pié los medios para que éste pueda llevarse a cabo.

En buena parte de los países europeos los servicios públicos que se fueron estableciendo tenían, entre otras, por misión ser las herramientas privilegiadas de ese interés general. Interés general que primero, como pensamiento político, trataba de unir lo individual y lo colectivo, lo particular y lo universal y que posteriormente y gracias a las luchas sociales se expresó a través del establecimiento de derechos sociales.

Durante los últimos 20 años, se viene dando un importante debate político sobre la forma más idónea de suministrar los servicios públicos, habiéndose extendido (principalmente a través de instituciones internacionales, tales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial del Comercio) la idea de la supuesta incapacidad del sector público para un suministro efectivo de los mismos, lo que ha desembocado en la promoción de soluciones orientadas al mercado como el mejor medio para superar estas aparentes limitaciones planteadas, aunque no exista evidencia empírica de la superioridad de lo privado frente a lo público.

Estamos viviendo una invasión de las empresas privadas del sector público, con la complicidad

o pasividad de los gobernantes, consolidando un modelo totalmente mercantilista, competitivo y donde la planificación se basa en entender la prioridad de la demanda y no de la necesidad.

En un modelo en el que lo social, la protección, es asumido como un elemento de beneficios económicos se necesita una estrategia de deslegitimación de lo público, de lo estatal, se necesita controlar el mercado y con ello se desmantelan los derechos colectivos... porque la clave es el mercado. , las políticas sociales se convierten en un instrumento de desigualdad social, de reducción del Estado de Derecho.

No queda muy lejos cuando muchos de nosotros pensábamos en un Estado de Bienestar financiado con cargo al erario público mediante un sistema fiscal progresivo, con un marco legal, dotado de garantías jurídicas y basado en el pleno empleo y que con un justo reparto de la carga tributaria y de la asignación de recursos, recogida en los presupuestos generales del Estado contribuyan así a consolidar los derechos de ciudadanía prioritarios como son los derechos sociales

Hemos pasado del asistencialismo a la multiplicación de servicios y prestaciones...todo ello sin que la consolidación de derechos sociales sea un objetivo...podemos decir que incluso estamos viviendo un retroceso de los derechos para todos, frente a una sociedad dual y más individualista... es decir no sólo se ignora la primacía que debe otorgarse al interés general sino que en la práctica sus actuaciones constituyen una puesta en cuestión del mismo teniendo entre sus manifestaciones el ataque frontal a los servicios públicos,

que constituyen una herramienta privilegiada de dicho interés general.

El crecimiento de los Servicios Sociales en los últimos años son reales, hay más dinero, más gasto, más servicios, más prestaciones... porque también le interesa al mercado. Y en este rápido crecimiento se impone un modelo de gestión por parte de las Administraciones Públicas, la cesión de esta gestión de los servicios a empresas y organizaciones denominadas sin ánimo de lucro.

Empresas y Organizaciones que abaratan el capítulo de personal y reducen la calidad de los servicios.

A través de diversas modalidades se va cediendo capacidad de gestión y poder planificador a las empresas "externalizando" con ello los servicios:

Convenios, contratos, cesiones de terreno público, concesiones a 50 o más años de bienes públicos etc., están además hablando de un volumen de presupuestos públicos y de empleos que tienen una gran magnitud.

La capacidad de Estado pues, se ha visto reducida y nos encontramos con un retroceso no solo en los derechos sociales, sino con un sistema fracturado y desigual caracterizado por el incremento de la precariedad laboral... no aplicándose aquí el lema tan defendido de "cuidar al cuidador".

En Madrid la renuncia a la prestación directa lleva ya años en crecimiento. Siendo especialmente alarmante el crecimiento de privatización en los últimos años de los Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid y del Ayuntamiento de Madrid.

### **El Impacto Social del proceso de externalización de los Servicios Sociales:**

El proceso de externalización viene siendo justificado a través del criterio de la eficiencia en la prestación del servicio público y la racionalización del gasto público. Sin embargo tales principios funcionan como mera retórica ideológica que intenta ocultar los costes sociales y económicos que el proceso de externalización supone para los ciudadanos de Madrid. Este impacto social y económico puede ser medido por cuatro indicadores.

1º La externalización de los servicios públicos como generadora de ineficiencia en el gasto. La realidad actual es la de someter al ciudadano a



un doble pago: por un lado se contrata más personal y por otro el ciudadano tiene que pagar más por un servicio público prestado por una empresa privada. Esta práctica se concreta en un despilfarrero de dinero público al contemplarse en los presupuestos la contratación de empleados públicos, a la vez que aumentan los recursos públicos destinados a la contratación de empresas privadas para la prestación de un servicio similar.

2º La externalización de los servicios públicos como generadora de precariedad laboral y de aumento de la subcontratación. El proceso de externalización se concreta en una progresiva sustitución de empleo público, cualificado y bien remunerado; por un empleo precario, desarrollado en peores condiciones, con una cualificación requerida sensiblemente menor y con peores salarios. Este proceso de privatización se concreta en una dinámica precarizadora del empleo generado en Madrid.

La mayor responsabilidad en el mantenimiento global de la temporalidad laboral en Madrid, corresponde a la Administración pública, al ser la responsable del aumento del porcentaje de contratos temporales en dos veces y media desde el 2002, por encima de la media de temporalidad que se da en el sector privado.

3º La externalización de los servicios públicos como generadora de una peor calidad en el servicio prestado. Las peores condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, junto con los menores requerimientos de cualificación profesional exigidas por las empresas privadas en comparación con la exigida a los empleados públicos, es causa directa de la pérdida de calidad en la prestación de los servicios públicos municipales, tal y como acreditan el aumento en 37% de las reclamaciones planteadas por los usuarios, entre los años 2000 a 2005.

4º La externalización de los servicios públicos como causante de desigualdad social y desequilibrio territorial. Los servicios públicos, en especial el carácter público de los servicios sociales, ha sido el principal mecanismo de distribución de la renta y de equilibrio territorial empleado en nuestro país y en los países europeos más avanzados. La externalización supone la sustitución del criterio del interés público en la gestión y en la prestación del servicio público, por el del interés privado, característico de la gestión y la prestación realizada por parte de la empresa privada.

### **El Impacto laboral del proceso de externalización de los Servicios Sociales**

La desregularización del sector, la escasa sindicación y carencia de marcos colectivos de derechos laborales y la ausencia de Marco normativos que regulen las empresas de intervención social ha creado una situación en Madrid de gran precariedad y desigualdad laboral...La frase de “a igual trabajo, igual salario” ha superado la reivindicación de género para ser una reivindicación necesaria dentro del mismo centro de trabajo.

Algunas alternativas para debate en animo de mejorar los derechos laborales del sector:

La mayor parte del trabajo social se viene realizando por empresas de intervención social, por ello nos referiremos a una propuesta concreta que recoge alternativas necesarias para la mejora de sus derechos laborales:

1. Parar la externalización: Remunicipalizar
2. Regulación laboral e Igualdad de condiciones laborales
3. Cláusulas de Calidad Social para criterios de valoración de empresas
4. Fomento de la Economía Social.

- La remunicipalización debe ser hoy una propuesta urgente y necesaria para parar la precarización y el retroceso de los derechos sociales.

Las políticas económicas de las Administraciones se ven hoy apoyadas por directivas Europeas como la Bolkestein y el Acuerdo General de Comercio y Servicios. Sin embargo existen algunas posibilidades de parar procesos amarrándonos a cláusulas que estas mismas leyes contemplan manifestando el objeto de “interés general” y de “servicios básicos”. Es sobre todo la falta de costumbre de defensa de garantías

jurídicas las que hace que no actuemos en los momentos precisos.

- La regulación laboral del sector de los servicios sociales necesita un gran empuje.

Miles de trabajadores y trabajadoras no tienen aún un margen de garantías más allá que Convenios de otros sectores que no les corresponden.

El camino iniciado en el 2006 por los trabajadores de la Intervención Social debe ser el camino para garantizar empleo de calidad en el sector.

Solo esto garantizara: la estabilidad laboral, los salarios justos, la poca rotatividad, la escasa temporalidad, la formación, las ratios adecuados de cobertura, los medios técnicos necesarios y unas jornadas y horarios regulados.

- El establecimiento de la Cláusula de Calidad Social en la contratación con la finalidad de la introducción de criterios sociales en la contratación pública.

El concepto de Cláusula de Calidad Social en la contratación pública es el conjunto de condiciones o disposiciones a incluir en los contratos públicos, para fomentar la calidad del empleo, mediante la ponderación positiva de parámetros previamente determinados o mediante la obligatoriedad de su cumplimiento, atendiendo a principios de justicia social y superación de desigualdades.

De la Cláusula de Calidad Social se desprenden criterios de valoración a las empresas que concursan para obtener un contrato público, que junto a los criterios técnicos y económicos que se establezcan en el pliego de condiciones adecuados al objeto del contrato, se ponderen con el valor de un 25% del total sobre 100, la aportación de criterios objetivos de calidad social. Para ello se propone la introducción de cuatro tipos de cláusulas sociales en los criterios de adjudicación.

#### **1º Cláusulas que garanticen que la empresa fomente el acceso al empleo en condiciones de igualdad.**

- Indicadores de acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, tales como mujeres, jóvenes menores de 30 años, personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, personas discapacitadas e inmigrantes con respeto a la legislación de extranjería.

Se puntuará positivamente a aquellas empresas que cuenten en su plantilla con, al menos, un 10% de personas provenientes de uno o varios de estos colectivos.

- Indicadores de valoración de la personalidad jurídica y/u objeto social de la entidad que concursa. En relación con la personalidad jurídica, incluimos las Entidades de Economía Social. Definiendo el criterio de priorizar a estas entidades, al considerar que son las que en mayor medida, se han mostrado capaces de crear riqueza con eficiencia económica y de distribuirla económicamente con carácter social.

SE PUNTUARÁ POSITIVAMENTE QUE LE ENTIDAD QUE LICITA TENGA EL CARÁCTER DE EMPRESA DE ECONOMÍA SOCIAL O EMPRESA DE PROMOCIÓN O INSERCIÓN.

- Indicadores de incorporación de personas con discapacidad. Se valorará que la entidad que licite presente una política de inserción laboral de personas con discapacidad mas allá del actual 5% exigido en la Ley. En este indicador el concepto de persona discapacitada es el de aquella persona con una discapacidad igual o superior al 33%.
- Indicadores de acceso de la mujer al empleo en condiciones de igualdad en sectores donde su representación es desequilibrada respecto a la representación de hombres. Definimos como representación no equilibrada, como aquella en la que cualquier sexo se encuentra representado por debajo del 40%.

Se valorará positivamente a las empresas correspondientes a sectores de actividad en los que el porcentaje de ocupación de mujeres, respecto al conjunto de la empresa, supere al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la Encuesta de Población Activa en el sector que corresponda a la empresa que licite.

## **2º Cláusulas de fomento de la estabilidad del empleo.**

Se valorará positivamente a la entidad licitante que acredite un adecuado grado de estabilidad del empleo en su plantilla, para lo cual estableceremos tres tipos de indicadores de calidad en el empleo:

1.1 Medición del mantenimiento o incremento de la contratación indefinida en los últimos tres años.

1.2 Porcentaje de contratos indefinidos en la plantilla de la empresa superior al 67% en el momento de presentar la oferta.

1.3 Ejecución directa del objeto del contrato por el personal de plantilla de la empresa con el límite de subcontratación del 33%.

## **3º. Cláusulas de fomento del empleo seguro.**

La empresa debe acreditar la existencia de una adecuada política en materia de prevención. Para ello la entidad licitante deberá acreditar el cumplimiento de alguno o varios de los siguientes indicadores.

1.1 Existencia de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa, adecuado a la actividad que se desarrolle.

1.2 Inexistencia de infracciones graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, durante los últimos cinco años.

1.3 Existencia de Delegado o Delegada de Prevención en la empresa.

## **4º. Cláusula de fomento del empleo con derechos.**

Se valorará positivamente el efectivo disfrute, por la plantilla de la empresa, de derechos individuales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, y de los derechos colectivos, en el sentido de la existencia de órganos de representación y de convenio colectivo aplicable.

El incumplimiento de las condiciones de ejecución del contrato o la falsedad en la declaración responsable realizada será la causa de RESOLUCIÓN del contrato.

- El Fomento de la Economía Social: Las empresas en las que los trabajadores son a la vez sus propietarios, resuelven entre otros uno de los problemas de la sociedad actual, la precariedad laboral, al tener vinculada la supervivencia de la empresa a la de la relación laboral.

El cooperativismo de trabajo asociado y las sociedades laborales, han demostrado su solvencia para resolver el problema del desempleo, en aquellos lugares en los que más fragilidad tiene, en los barrios periféricos de las ciudades, en el desarrollo local, y los sectores sociales que más dificultades tienen de incorporación al mercado de trabajo, jóvenes y mujeres, tras un periodo de cuidado a los hijos menores.