

EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN EL EMPLEO PÚBLICO

Tomás Sala Franco

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Unviersitat de València

1.- Para valorar el impacto de la reforma laboral en el empleo público efectuada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral (en adelante, LRL), es preciso describir primero someramente la situación normativa anterior a la Reforma y describir más tarde el contenido de la misma aplicable al empleo público, previa definición de lo que se entienda por empleo público.

2.- No es tarea fácil delimitar lo que deba entenderse por sector público a estos efectos, dado que cada norma reguladora del mismo lo define con un alcance distinto («a los efectos de esta ley», suelen decir), lo que hace imposible establecer con una seguridad jurídica mínima su alcance objetivo. Ello no obstante, en la medida en que el empleo público viene regulado básicamente por la Ley 7/2001, de 12 de abril, que regula el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) a él me referiré.

En efecto, el EBEP tiene por objeto determinar las normas aplicables a los «empleados públicos», incluyendo en este término al personal funcionario y al personal laboral de las distintas Administraciones Públicas (Administración General del Estado, Administraciones Autonómicas y Administración Local), de los

Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas y de las Universidades (Art. 2 del EBEP).

Ahora bien, comoquiera que la Reforma Laboral de la Ley 3/2012 se refiere exclusivamente al personal laboral, me referiré tan solo al personal laboral de las Administraciones Públicas, excluyendo lógicamente al personal funcionario.

De entrada, cabe señalar que, pese a que el Tribunal Constitucional reconoce que hay en la Constitución una «opción genérica... en favor de un régimen estatutario para los servidores públicos», admitiendo así el consiguiente carácter laboral excepcional del empleo público, son constatables cifras importantes de personal laboral en todas las Administraciones Públicas (alrededor del millón), siendo mayores en las Administraciones Local y Autonómica que en la Administración General del Estado, habiendo aumentado todas ellas en los últimos años. Por ello, la incidencia de la Reforma Laboral en el empleo público, sea cual sea su contenido, resultará de una gran importancia cuantitativa.

3.- La normativa aplicable a la que podríamos denominar «*relación laboral especial de empleo público*» es la siguiente (Art. 7 del EBEP):

a) En primer lugar, las normas del EBEP, tanto las generales referidas a todos los «*empleados públicos*» (personal funcionario y personal laboral) como las específicas referidas exclusivamente al «*personal laboral*».

b) En segundo lugar, la legislación laboral común, esto es, el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) y demás normas laborales concordantes.

c) En tercer lugar, los convenios colectivos aplicables.

d) En cuarto lugar, el contrato individual de trabajo.

4.- Así pues, al personal laboral de las Administraciones Públicas le resulta aplicable la legislación laboral común, salvo que hubiese en el EBEP una norma especial aplicable.

En este último sentido, y muy sintéticamente, las especialidades que aparecen en el EBEP y que separan el régimen jurídico del personal laboral de las Administraciones Públicas del vigente para el personal laboral del sector privado son las siguientes:

- a) La duración del contrato de trabajo, por cuanto éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal en cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral (Art. 11 del EBEP). Se distinguen así dos contratos indefinidos: el de los «*trabajadores fijos de plantilla*» y el de los «*trabajadores no fijos de plantilla*», perdiendo en este último caso, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, su puesto de trabajo cuando éste se cubra por el procedimiento de selección o de promoción correspondiente o cuando sea amortizado sin derecho a indemnización alguna.
- b) La aplicación de los «*principios rectores*» en la selección del personal (igualdad, mérito, capacidad, publicidad, transparencia, imparcialidad, profesionalidad,

independencia y discrecionalidad técnica, adecuación entre proceso selectivo y funciones a desempeñar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad: Art. 55 del EBEP) y de determinadas reglas referidas a los requisitos generales exigidos para poder participar en procesos selectivos (Art. 56 del EBEP), al acceso a los empleos públicos de las personas con discapacidad (Art. 59 del EBEP), a los órganos de selección (Art. 60 del EBEP), a los extranjeros (Art. 57.5 del EBEP) y a los sistemas de selección del personal laboral fijo (Art. 61.7 del EBEP).

c) En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, pese al silencio del EBEP sobre la materia, existen especialidades en la aplicación de la legislación laboral común. Así:

- Con base en los principios constitucionales de igualdad en el acceso a la función pública (Arts. 23.3 y 103 de la CE) y de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos (Art. 9.3 de la CE), es posible defender que los despidos injustificados no son despidos improcedentes sino despidos nulos (Art. 96.2 del EBEP).
- Y, en relación con la posibilidad de que las Administraciones Públicas puedan realizar despidos individuales/plurales o colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pese a las dudas que sin duda suscitaba la aplicación de una regulación laboral pensada para garantizar la competitividad empresarial en el mercado, la jurisprudencia consolidada (por todas, SS.TS, en unificación de doctrina, de 4 de julio de 1996, de 17 de julio de 1998 o de 10 de marzo de 1999) y, tras ella, la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia (por todas, SS.TSJ de Cataluña, de 9 de marzo de 2009 o de Galicia, de 13 de marzo de 2009) venían admitiendo los despidos objetivos y los despidos

- colectivos del personal laboral de las Administraciones Públicas, si bien adaptando la regulación legal a la peculiar realidad de las Administraciones Públicas, planteando en este sentido problemas tanto las causas como el procedimiento o los efectos de tales despidos.
- d) La provisión de los puestos de trabajo y la movilidad del personal laboral (funcional o geográfica) se realiza de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos y, en su defecto, por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera (Arts. 81 y 83 del EBEP).
- e) La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de naturaleza contractual se rige por lo dispuesto en el Art. 41 del ET, si bien con las limitaciones propias del respeto a los principios constitucionales de igualdad de trato (Art. 14 de la CE) y de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos (Art. 9.3 de la CE).
- f) Los «*sistemas de evaluación del desempeño*» del personal laboral serán los mismos que los referidos al personal funcionario (Art. 20 del EBEP).
- g) Las retribuciones del personal laboral deberán respetar lo dispuesto en el Art. 21 del EBEP, no pudiendo acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- h) En cuanto al tiempo de trabajo (régimen de jornada, horas extraordinarias, permisos y vacaciones), habrá que estar a lo establecido en los Arts. 47 a 50 del EBEP y en la legislación laboral (ET y convenio colectivo aplicable) (Art. 51 del EBEP), si bien comoquiera que el EBEP solamente regula los permisos y las vacaciones, en materia de jornada rige la legislación laboral común.
- i) En cuanto a las situaciones del personal laboral, regirá lo dispuesto en el ET y en los convenios colectivos aplicables, si bien estos últimos podrán determinar la aplicación de las situaciones administrativas de los funcionarios públicos al personal laboral «*en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores*» (Art. 92 del EBEP).
- j) El régimen disciplinario previsto en los Arts. 93 a 98 del EBEP resulta de aplicación al personal laboral, siendo de aplicación indistinta al personal funcionario y al personal laboral.
- k) Finalmente, en cuanto a la negociación colectiva del personal laboral, las peculiaridades vienen referidas a la delimitación de las unidades de negociación, a la legitimación para negociar, al contenido de la negociación, al procedimiento y a la vigencia temporal de los convenios colectivos, rigiendo en todo lo demás el ET.
- 5.- El impacto de la Reforma Laboral efectuada por la LRL en el régimen jurídico del personal laboral de las Administraciones Públicas se ha producido a través de la aplicación a éstas de las siguientes medidas normativas:
- a) En primer lugar, dado que el personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral (Art. 77 del EBEP), al prescindirse en materia de clasificación profesional de las categorías profesionales y establecerse que la clasificación profesional solamente podrá hacerse por medio de grupos profesionales (nuevo Art. 22.1 del ET), se le concede a la Administración Pública una mayor flexibilidad en cuanto a la movilidad funcional, si bien esta última se regule normalmente por criterios funcionariales (Arts. 81 y 83 del EBEP).
- b) En segundo lugar, las novedades introducidas en el régimen jurídico de la movilidad funcional (nuevo Art. 39 del ET), entre las que destaca la supresión de la exigencia de que la movilidad funcional

descendente fuera del grupo profesional se haga por «*necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva*», de acuerdo con lo dispuesto en los Arts. 81 y 83 del EBEP, no se aplicarán a la Administración Pública, salvo en el caso de que el convenio colectivo aplicable se remita expresamente al Art. 39 del ET que, por haber sido modificado, resultará aplicable en su nueva redacción.

- c) En tercer lugar, de la aplicación de las novedades introducidas en materia de movilidad geográfica (en el periodo de consultas, en la definición legal de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificativas acercándose a la «*descausalización*» y en el régimen de preferencias para no ser afectados por la movilidad geográfica) cabe decir lo mismo que en el caso anterior: de acuerdo con lo dispuesto en los Arts. 81 y 83 del EBEP, no se aplicarán a la Administración Pública, salvo en el caso de que el convenio colectivo aplicable se remita expresamente al Art. 40 del ET que, por haber sido modificado, resultará aplicable en su nueva redacción.
- d) En cuarto lugar, cosa distinta sucede con la nueva regulación de la «*distribución irregular de la jornada a lo largo del año*» (nuevo Art. 34.2 del ET), consistente en establecer que «*mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella*».

En la medida en que la jornada de trabajo no viene regulada por el EBEP,

rigiendo la legislación laboral común (Art. 51 del EBEP), esta medida de flexibilidad interna podrá ser utilizada por la Administración Pública respecto de su personal laboral.

- e) En quinto lugar, si bien la Administración Pública podrá utilizar como instrumento de flexibilidad interna la institución de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de naturaleza contractual (esto es, de las nacidas del contrato individual de trabajo, de convenios colectivos extraestatutarios o de decisiones unilaterales empresariales de efectos colectivos), beneficiándose de las múltiples novedades efectuadas en este orden por la LRL en el Art. 41 del ET, esta posibilidad viene limitada por el necesario respeto a los principios constitucionales de igualdad de trato y de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos en la actuación (Arts. 14 y 9.3 de la CE, respectivamente), con lo que reduce ciertamente de manera drástica las posibilidades de aplicación de esta institución.

Las novedades normativas en tema de modificación sustancial de condiciones de trabajo han consistido básicamente en lo siguiente: en la inclusión expresa de la «*cuantía salarial*» entre las materias modificables; en la modificación de la definición legal de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificativas de las modificaciones, acercándose, como en el caso de la movilidad geográfica a la «*descausalización*»; en el cambio del criterio legal de distinción entre las modificaciones de carácter colectivo y las modificaciones de carácter individual o plural con base en simples criterios numéricos de los trabajadores afectados; las modificaciones en el periodo de consulta; en la ampliación de los supuestos en los que el trabajador afectado podrá rescindir su contrato con derecho a una indemnización corta; o en la supresión de la

referencia a la «*formación profesional*» en el nuevo Art. 50.1 a) del ET, respecto de las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo como causa de resolución unilateral del contrato por voluntad del trabajador.

f) En sexto lugar, en relación con la importante medida de flexibilidad interna consistente en la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de la que se ha suprimido la necesidad de autorización administrativa, la LRL excluye expresamente al sector público de su aplicación al señalar (nueva Disposición Adicional Vigésima Primera del ET) que «*lo previsto en el Art. 47 de esta Ley no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado*».

g) En séptimo lugar, en materia de negociación colectiva, el impacto de la Reforma Laboral en la Administración Pública se ha producido fundamentalmente en dos aspectos:

1º) Por un lado, la vigencia ultractiva de los convenios colectivos ha sido limitada a un año desde la denuncia de los mismos, pasando a aplicarse la normativa legal general, dado que en la Administración Pública no se da el supuesto previsto en la ley de la existencia de un «*convenio colectivo de ámbito superior*» aplicable (nuevo Art. 86.23 del ET).

2º) Por otro lado, a partir de la Reforma Laboral, las posibilidades de «*inaplicación*» del convenio colectivo han sido ciertamente facilitadas, en cuanto a las causas justificativas, las materias a inaplicar y el procedimiento de actuación (nuevo Art. 82.3 del ET). Solo que,

como veremos más tarde, tales posibilidades se ven empañadas, hasta el punto de no ser necesario acudir a ellas, por otra posibilidad más «*radical*» concedida a la Administración Pública con posterioridad, cual es la de suspender o modificar el convenio colectivo aplicable por alteración sustancial de las circunstancias económicas (Disposición Adicional Segunda del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en adelante, RD Ley 20/2012).

h) En octavo lugar, en relación con los despidos (individuales/plurales o colectivos) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de los nuevos Art. 51 y 52 c) del ET, la LRL (y, más tarde, el RD1463/2012, que lo desarrolla) deja clara su aplicación al personal laboral del sector público, de manera que todas las modificaciones efectuadas en la normativa reguladora (la supresión de la autorización administrativa, la flexibilización de las causas justificativas, el procedimiento de consulta, el Plan de Recolocación Externa o las nuevas prioridades de permanencia de determinados trabajadores), serán de aplicación en los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público según el Art. 3.1 de la Ley 3/2012, de 14 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Para los entes, organismos o entidades que forman parte del sector público según el Art. 3.2 de la Ley anterior, la Ley define las causas económicas, de estos despidos de una manera distinta. Señala así que se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas 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 produ-

ce durante tres trimestres consecutivos respecto del ejercicio anterior.

- i) En noveno lugar, las reformas adoptadas en tema de despido, en orden a su abaratamiento —en cuanto a la extinción objetiva por absentismo del trabajador (nuevo Art. 52 b) del ET), a la supresión de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes salvo para los representantes del personal (nuevo Art. 56.2 y 4 del ET) y a la reducción de la indemnización por despido (nuevo Art. 56.1 del ET), han concedido a la Administración nuevos instrumentos más flexibles para proceder a la reestructuración de su personal laboral.
- j) En décimo lugar, finalmente, la Disposición Adicional Octava de la LRL vino a establecer límites en materia de retribuciones y de indemnizaciones por desistimiento empresarial para los altos cargos del sector público. Así:

1º) La extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos de alta dirección en el sector público estatal, autonómico o local, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades, impidiéndose pactar indemnizaciones superiores. Y no se tendrá derecho a indemnización alguna cuando el alto cargo ostente la condición de funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.

2º) Y las retribuciones de los contratos de alta dirección en el sector público estatal se clasifican, exclusivamente, en básicas y complementarias. Las retribuciones básicas lo serán en función de las características de la entidad e incluyen la retribución mínima obligatoria asignada a cada máximo responsable, direc-

tivo o personal contratado, por razón del grupo de clasificación en que resulte catalogada la entidad por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de esta. Las retribuciones complementarias, comprenden un complemento de puesto y un complemento variable. El complemento de puesto retribuirá las características específicas de las funciones o puestos directivos y el complemento variable retribuirá la consecución de unos objetivos previamente establecidos. Estos complementos serán asignados por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad.

6.- Pero la Reforma laboral en el sector público no acaba con la LRL sino que se prolonga a través del posterior RD Ley 20/2012. En él se adoptan una serie de medidas que afectan directamente al personal laboral del sector público:

a) En primer lugar, en materia retributiva, se modifica el Art. 31 del ET y se establece que, durante el año 2012 se suprime la percepción de la paga extraordinaria de Navidad (Art. 6).

b) En segundo lugar, se modifica el Art. 32 del EBEP, relativo exclusivamente a la posibilidad de modificación y suspensión excepcional de los pactos y acuerdos colectivos de los funcionarios públicos por alteración sustancial de las circunstancias económicas, extendiéndolo a los convenios colectivos del personal laboral (Art. 7) y señalando cuando concurren tales circunstancias: «*cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público*» (Disposición Adicional Segunda).

c) En tercer lugar, se modifica el Art. 48 del EBEP, relativo a los permisos de los funcionarios públicos (Art. 8.1), precepto aplicable también al personal laboral de las Administraciones Públicas (ver supra, Art. 51 del EBEP), reduciendo los días de libre disposición, su-

primiendo los días adicionales por antigüedad en los permisos por asuntos particulares, homogeneizando el régimen de los permisos en todas las Administraciones Públicas y suspendiendo los pactos, acuerdos y convenios que contradigan estas disposiciones (Art. 16).

c) En cuarto lugar, se suprime el carácter mínimo del Art. 50 del EBEP, relativo a las vacaciones de los funcionarios públicos (Art.8.2), precepto aplicable también al personal laboral de las Administraciones Públicas (ver supra, Art. 51 del EBEP).

d) En quinto lugar, se reducen los créditos y permisos sindicales pactados en los convenios colectivos a los estrictamente establecidos en el ET (Art. 10).

Por su parte, las fundaciones, sociedades mercantiles y resto de sociedades que conforman el sector público deberán efectuar *«una adecuada gestión, en el marco de la legislación vigente, de las materias relacionadas con la creación, modificación o supresión de órganos de representación, secciones y delegados sindicales, especialmente en lo que afecta a los créditos horarios, cesiones de estos créditos y liberaciones que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo»*, debiendo informar al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas u organismo autonómico competente en relación con estas materias (Disposición Final Octava).

e) En sexto lugar, finalmente, se modifica el régimen retributivo durante la situación de incapacidad temporal, estableciéndose los límites a la mejora de las prestaciones de la Seguridad Social (Art. 9).

7.- Una valoración crítica del impacto de la Reforma Laboral en el empleo público pasa naturalmente, primero, por la previa valoración crítica de la Reforma Laboral en sí, para, más tarde, proceder a la valoración específica de su impacto en el empleo público.

La LRL parte de que la Reforma Laboral es absolutamente imprescindible para hacer frente a la grave crisis económica que atraviesa España y, especialmente, para luchar contra las altas tasas de desempleo y temporalidad exis-

tentes, producto de la destrucción de empleo producido en los últimos años, creando de este modo la expectativa de que con ella se evitará la destrucción de empleo, se creará empleo y que el empleo creado será empleo estable.

El escepticismo respecto de estos buenos deseos se encuentra ya ampliamente instalado en nuestra sociedad, participando personalmente del mismo. En este sentido, albergo serias dudas de la capacidad de esta Reforma Laboral, o de cualquier otra de la naturaleza que fuese, en orden a modificar la situación del empleo en España, ya que se trata de una crisis que afecta fundamentalmente a la liquidez financiera (de las empresas y trabajadores autónomos productores de bienes y servicios y de los consumidores de los mismos).

Pero, admitiendo un margen, mayor o menor, de utilidad en este sentido, una valoración objetiva de las medidas adoptadas nos conduce igualmente al escepticismo, por cuanto:

- a) La intención, explicitada en la propia Exposición de Motivos de la LRL, de tratar de cambiar la mentalidad del empresario medio español que, a diferencia de lo que sucede en otros países de nuestro entorno, recurre a la flexibilidad de entrada y de salida antes que a la flexibilidad interna en las situaciones de crisis para el ajuste de su personal, contribuyendo así al aumento del desempleo, mediante un aumento de la flexibilidad interna (en aspectos tales como la clasificación profesional, la movilidad funcional, la movilidad geográfica, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la inaplicación de los convenios colectivos aplicables o la suspensión contractual y la reducción de la jornada laboral) se *«da la espalda»* evidentemente con las paralelas medidas de flexibilidad externa adoptadas, tanto en la entrada (flexibilidad contractual) como en la salida (abaratamiento y facilitación de los despidos), lo que contribuirá previsiblemente a perpetuar la mentalidad empresarial denunciada.

b) Y la intención, igualmente explicitada en la Exposición de Motivos de la LRL, de luchar abiertamente contra la temporalidad en la contratación, no se compadece con las tímidas medidas normativas en materia de contratación temporal (el adelanto de la aplicación de la prohibición del encadenamiento de los contratos temporales), a salvo la creación de la nueva figura contractual indefinida del denominado «*contrato de emprendedores*», sin capacidad —constitucional, moral ni real— para superar el exceso de temporalidad existente.

Por lo que se refiere a la específica valoración crítica del impacto de la Reforma Laboral en el empleo público, no es necesario elucubrar demasiado para concluir que con ella se ha proporcionado al sector público un cúmulo importante de medidas jurídicas para realizar un ajuste de su personal laboral y contribuir con ello a reducir el déficit público, verdadera y casi única preocupación del Gobierno en el corto e, incluso en el medio plazo.

En este sentido, cabría citar, en primer lugar, las medidas de flexibilidad interna referidas a la clasificación profesional, a la movilidad funcional, a la movilidad geográfica, a la modificación sustancial de condiciones contractuales, a la distribución irregular de la jornada laboral en cómputo anual y a la inaplicación del convenio colectivo vigente que, si bien no significan una gran impacto en las eventuales políticas de empleo en el sector público, pueden sin duda coadyuvar a ellas, en el caso de no pretender sin más la reducción del personal.

De mucho mayor impacto son las medidas adoptadas referidas a los despidos, en todas sus

manifestaciones y, sobre todo, en relación con los ERES (ver supra), que pueden contribuir, y están contribuyendo decididamente en estos últimos meses, a destruir empleo público ajustando las plantillas del personal laboral del sector público, ajuste seguramente necesario en algunos sectores de actividad (televisiónes autonómicas u oficinas de distintas Administraciones Públicas) aunque no en otros (sanidad, educación e investigación o servicios sociales) y, probablemente, inoportuno en cuanto a la cadencia de los ajustes efectuados.

De un calado temporal (se reconoce expresamente en su Exposición de Motivos) son las medidas adoptadas por el RD Ley 20/2012 (en el orden retributivo, de las vacaciones y permisos, de los derechos sindicales o de las prestaciones de incapacidad temporal) con la finalidad «*garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad*». Mayor estabilidad cabe auspiciar, sin embargo, a la introducción de las posibilidades de suspensión o modificación del convenio colectivo aplicable «*rebus sic stantibus*», convirtiéndose así en parte del régimen jurídico de la relación laboral especial del empleado público.

Finalmente, llama en este sentido la atención que en el sector público no sea posible adoptar en situaciones críticas medidas coyunturales, como son la suspensión contractual o la reducción de jornada laboral, viniéndose obligado a adoptar medidas definitivas (el despido), lo que debe explicarse a mi juicio en clave, criticable por cierto, de conceder al sector público, sin otra alternativa (a salvo la reducción salarial), el casi exclusivo instrumento de ajuste del personal consistente en la reducción del personal en la actual coyuntura de crisis.