

La permanente encrucijada de los servicios públicos

CNT



Confederación Nacional del Trabajo

Autor: Francisco J. Ortiz Vargas

**Edita: Secretaría de Formación y Estudios
Secretariado Permanente del Comité Confederal**

Agosto 2011

Historiador Domínguez Ortiz 7 local 2 14002 Córdoba
correo-e: sp_cn@cnt.es
Dirección Postal: Apartado 2138 - Código Postal 14080
Teléfono: 957 434 897 / Fax: 942 940 983

www.cnt.es



Este trabajo se encuentra bajo una Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden encontrarse en <http://creativecommons.org>. Esta licencia permite copiar, distribuir, exhibir e interpretar este texto, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:



Autoría-atribución: se deberá respetar la autoría del texto y de su traducción. Siempre habrá de constar el nombre del autor/a y del traductor/a.



No comercial: No se puede utilizar este trabajo con fines comerciales.



Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga un uso comercial y se distribuyan con una licencia igual a la que regula la obra original.

Los términos de esta licencia deberán constar de una manera clara para cualquier uso o distribución del texto. Estas condiciones sólo se podrán alterar con el permiso expreso del autor/a. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/> o escriba una carta a Creative Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.

La permanente encrucijada de los servicios públicos

La permanente encrucijada de los servicios públicos

INDICE

1. INTRODUCCION, 5

2. LO QUE LA ADMINISTRACIÓN PODÍA HABER HECHO, 8

- 2.1. Racionalización de las necesidades de trabajo, 8
- 2.2. Aplicar su propia normativa, 9
- 2.3. Reducir la dependencia política de la administración, 9
- 2.4. Trabajar por objetivos, 9
- 2.5. Mejorar la eficiencia del gasto, 10
- 2.6. Reducir la impunidad de la administración, 11
- 2.7. Equiparar el régimen de todo su personal, 12
- 2.8. Mejorar la productividad, 12

3. LO QUE LA ADMINISTRACIÓN HA HECHO, 14

- 3.1. Reducción de las Ofertas de Empleo Público, 14
- 3.2. Externalizaciones, 14
- 3.3. Creación de empresas y otros entes públicos, 15
- 3.4. Precarización de las condiciones de trabajo, 17
- 3.5. Reducción del gasto público, 17

4. Y LO QUE LA ADMINISTRACIÓN ESTÁ HACIENDO O PUEDE TERMINAR HACIENDO, 18

- 4.1. Reducciones salariales, 18
- 4.2. Congelación de las Ofertas de Empleo Público, 18
- 4.3. Eliminación de los puestos de trabajo vacantes, 18
- 4.4. Otras medidas para personal funcionario, 19
- 4.5. Despido por causas objetivas de trabajadores no fijos, 19
- 4.6. Despido por causas objetivas. Expedientes de Regulación de Empleo, 20
- 4.7. Declaración de quiebra de las empresas públicas, 22
- 4.8. Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, 23

5. PERO, ¿QUÉ SERVICIOS PÚBLICOS QUIERE LA SOCIEDAD?, 24

6. CONSIDERACIONES FINALES, 26

1. INTRODUCCION

La crisis financiera provocada en 2008, que empezó por la amenaza de quiebra de los bancos (entidades privadas) y que luego se convirtió en crisis económica cuando los estados tuvieron que sufragar las deudas de esos bancos (con dinero público) ha producido numerosos “daños colaterales” en los derechos sociales y colectivos de la mayoría de los países europeos.

Uno de esos múltiples efectos ha sido volver a poner en cuestión los servicios públicos -si es que alguna vez desaparecieron del debate-, la naturaleza de la administración y sus recursos económicos y humanos. Una buena parte de las medidas exigidas por el FMI (Fondo Monetario Internacional) y los bancos franco-alemanes para “auxiliar” a los países del euro al borde de la quiebra (hasta el momento, Grecia, Portugal e Irlanda) ha sido, entre otras muchas, recortar el “tamaño” de sus administraciones, privatizando empresas públicas, reduciendo plantillas y servicios y recortando las prestaciones sociales. Estas medidas, ya promovidas por el FMI en Sudamérica y otros países en “desarrollo” a lo largo de la década de los 90 del siglo pasado, supusieron tal recesión económica, aumento de la pobreza y la desigualdad, que habían sido puestas en entredicho incluso por los economistas liberales.

No obstante, vuelven a ser puestas en práctica, ahora en Europa¹, con el mismo objetivo que entonces: garantizar que los estados van a poder seguir pagando los intereses de su deuda con los inversores extranjeros, es decir, los bancos, a costa del dinero -y los derechos- de sus ciudadanos. La administración se sitúa por tanto en el centro de la diana de los recortes; el número y la productividad de sus trabajadores es cuestionado de forma

permanente; al mismo tiempo se recorta, en algunos casos drásticamente, el presupuesto que sufraga los servicios públicos.

En el estado español, una de las primeras medidas anti-crisis del gobierno Zapatero fue el recorte al personal de la administración -que no al de las empresas públicas- del 5% del conjunto de su salario, lo que motivó la huelga del sector el 8 de junio de 2010 y que fue escasamente secundada por los trabajadores a pesar de que, obviamente, estaban en contra del recorte salarial. Uno de los motivos de ese fracaso es que la huelga no fue

...garantizar que los estados van a poder seguir pagando los intereses de su deuda con los inversores extranjeros, es decir, los bancos, a costa del dinero -y los derechos- de sus ciudadanos

convocada por los sindicatos corporativos, mayoritarios en la administración, dentro de la idea generalizada entre los empleados públicos de rechazar cualquier acción que repercuta negativamente en sus bolsillos.

El recorte salarial se acompañaba además de otras medidas como la reducción de la tasa de reposición de efectivos -la cantidad de nuevo personal que ingresa en la administración en sustitución del que se jubila- al 10%; es decir, por cada cien trabajadores jubilados, sólo se incorporarán diez. Además, se congelaban los sueldos en el sector para 2011 con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo de sus trabajadores.

Estas medidas, impopulares dentro del sector, deberían haberlo sido también para la sociedad en general, como encargada de

¹ <http://www.publico.es/dinero/384841/la-ue-da-otro-golpe-al-estado-del-bienestar-con-una-ola-de-ajustes>

velar por que se garanticen unos servicios públicos de calidad, algo que pasa inexcusablemente por la condición de que los empleados públicos que los desempeñan tengan un sueldo digno y además, que las plantillas cuenten con el número suficiente de trabajadores.

No obstante, las medidas del gobierno fueron acogidas en el conjunto de la sociedad con un notable desinterés cuando no con un claro regocijo, apoyado por los medios de comunicación en general. El descrédito de la función pública española viene siendo atizado por gobiernos de todos los colores desde hace décadas. En un entorno de más de cuatro millones de parados, el crédito ahogado por los bancos y el consumo constreñido por el miedo, la reducción del 5% el salario de unos trabajadores que tienen contrato fijo “de por vida”, y unas “estupendas” condi-

El descrédito de la función pública española viene siendo atizado por gobiernos de todos los colores desde hace décadas

ciones de trabajo, no costó al gobierno socialista más que la oposición de los propios afectados, que ni siquiera vieron en la huelga -de un solo día- una herramienta válida para manifestar su contrariedad al gobierno.

La sociedad en general, como hemos dicho, no pone trabas a este discurso, confirmando así lo que percibe como usuaria de los servicios públicos y de la administración en general. En cualquier caso, la posición de la sociedad española es ambivalente respecto de su administración. En una encuesta del CIS² en 2009, aún con todas las reservas que pueden suscitar este tipo de consultas,

² http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Marginales/2780_2799/2794/e279400.html

la mayoría reconoce que las administraciones funcionan mejor que hace diez años, y al mismo tiempo, un 71% de los encuestados creía que los ciudadanos tienen dificultades a la hora de realizar gestiones o trámites administrativos, siendo la lentitud y la excesiva burocracia los problemas más señalados. La falta de conocimiento o de preparación del funcionariado y la falta de amabilidad en el trato personal obtuvieron puntuaciones muy altas en la calificación de los encuestados. Por otro lado, la comparación de los servicios que se reciben de las empresas privadas con el recibido de la administración, pondría en mucho mejor lugar al servicio público.

En cualquier caso, la costumbre es achacar a los trabajadores el mal funcionamiento de los servicios, ya que son la cara visible de la administración, aunque éstos tienen en realidad, muy poca capacidad de influir sobre las decisiones que marcan el día a día de su trabajo, siendo de hecho uno de los sectores laborales con más peligro de sufrir riesgo laboral psicosocial³ -en 2008, 700.000 funcionarios padecían un grave riesgo psicosocial en el trabajo y más de 500.000 eran víctimas de mobbing⁴.

Esta equívoca situación -en la que los trabajadores parecen tener culpa de todo- se une a una indisimulada falta de interés de una buena parte de los empleados públicos en la realización de su trabajo, que redundará en la aparición de una frontera difícil de salvar, entre los que trabajan en la administración y los que usan sus servicios. No obstante, y a pesar de ello, es la vocación de servicio público de la gran mayoría de los empleados del sector lo que mantiene en pie el edificio administrativo, a pesar la desidia -cuando no el interés personal o partidista- con la que lo dirigen los políticos, el despilfarro que contemplan en el día a día de su trabajo, y la

³ <http://www.acosomoral.org/pdf/informe-CisnerosV.pdf>

⁴ <http://gestiondelestresparaempresas.es/riesgos%20psicosociales.htm>

falta de objetivos que realmente mejoren el servicio -y no la puntuación del político de turno-, en unas condiciones presupuestarias y de plantilla cada vez más adversas.

Otra de las medidas directamente relacionadas con el sector público, ha sido la reciente privatización de los aeropuertos y de Loterías del Estado⁵. Paradójicamente, mientras que en las dos últimas décadas se puesto en manos privadas la mayor parte del sector público empresarial, las distintas administraciones públicas de todo ámbito no han cesado de crear empresas públicas, cuyo número ascendía en 2010 a alrededor de 18.000.

La necesidad de adelgazamiento del sector público es una canción que llevamos ya décadas escuchando. Amparados en un discurso que supuestamente defiende ahorro y mayor eficiencia en la gestión, los políticos neoliberales (de todos los partidos y procedencias) vienen defendiendo un continuo trasvase desde la administración de los servicios públicos a la creación de negocio para el sector privado. Un argumento incentivado por la patronal⁶ y organismos como el Banco de España que se justifica habitualmente por la existencia de un supuesto elevado número de empleados públicos, su escasa productividad o su alto absentismo.

El discurso se complementa con el de escasa rentabilidad de algunos servicios, algo que también -supuestamente- atenta contra la estabilidad presupuestaria, olvidando que los servicios públicos son en su gran mayoría deficitarios, ya que los principios que los inspiran no son los del negocio ni la rentabilidad, sino su financiación por la vía de los impuestos para conseguir un mayor bienestar común. No obstante, todos los gobiernos abo-

nan este discurso para poder emplear medidas privatizadoras, congelaciones salariales o como en este último caso, inédito hasta ahora en nuestra historia, recortar el salario del funcionariado vía decreto urgente.

En este escenario es fácil encabezar cualquier ataque dirigido a erosionar lo público, tanto en los servicios que presta como en los derechos de sus trabajadores. El Reino Unido, Grecia y otros países han anunciado

El destino de los trabajadores del sector público, hasta ahora asegurado por sus contratos fijos o sus nombramientos como funcionarios está, más que nunca, en el alero

que recortarán sus plantillas de funcionarios, en el marco de las medidas de reducción del déficit público, algo que hasta ahora era inusual en Europa. Tal vez por eso, los primeros Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) presentados por algunos ayuntamientos españoles para reducir su plantilla, han pasado casi inadvertidos.

El destino de los trabajadores del sector público, hasta ahora asegurado por sus contratos fijos o sus nombramientos como funcionarios está, más que nunca, en el alero. Para intentar exponer nuestra visión de la situación, relacionamos brevemente lo que la administración podía haber hecho en los últimos años con los medios a su alcance, lo que realmente ha hecho y lo que ya está haciendo y probablemente comience a hacer en el futuro, para terminar preguntando qué servicios públicos queremos.

⁵ <http://www.eleconomista.es/espana/noticias/2647127/12/10/El-Gobierno-ingresara-14000-millones-con-la-privatizacion-de-AENA-y-Loterias.html>

⁶ <http://www.kaosenlared.net/noticia/patronal-reclama-otra-reforma-laboral-despidos-masivos-empleados-publi>

2. LO QUE LA ADMINISTRACIÓN PODÍA HABER HECHO

Los medios de comunicación, actuando como voceros de los intereses políticos del momento, presentan a la administración como un ente rígido y anquilosado, lastrado por los derechos de sus trabajadores, a los que se carga con las culpas de todo lo imaginable; es el mismo argumento utilizado en relación al “mercado” laboral en general y con los mismos objetivos. Pero tal vez sería menester recordar que las administraciones cuentan con muchos medios a su alcance

El resultado –deseado, en muchos casos- es un anquilosamiento de la administración y de su personal, que después de haber sido seleccionado de acuerdo a los “sacrosantos” criterios de mérito y capacidad, no tiene trabajo que realizar

para organizarla, estructurarla y conseguir una mayor eficiencia en la gestión. Es decir, hubiera sido mucho más lógico que una “reforma” de la administración hubiera venido de una mejor organización de sus efectivos a lo largo del tiempo -y no al calor de una dramática reducción del presupuesto- que de su necesidad de eliminación urgente.

2.1. Racionalización de las necesidades de trabajo.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo son los catálogos de puestos existentes en cada

administración. Por extraño que parezca, realizar un cambio en estas relaciones (es decir, asignar un número mayor o menor de trabajadores a centro, de una categoría u otra, con una calificación u otra) son extremadamente farragosos y lentos, de tal manera que en la práctica, estas relaciones mantienen de forma permanente la estructura con la que se crearon.

Además, en la mayoría de los casos, una gran parte de la plantilla no se encuentra ocupada. Todo esto provoca que mientras en algunos centros la falta de personal es patente, en otros, la gente no tiene nada que hacer. Unos departamentos están sobredimensionados y otros carecen de lo más elemental. En la sanidad, por ejemplo, se dan carencias más propias de un estado bananero que de un país europeo. Por otra parte, muchos de los puestos de trabajo que aparecen en esas plantillas no disponen de la correspondiente dotación económica, aún cuando sea necesaria su ocupación. Cuando conviene, no al servicio, sino al político de turno, los puestos -sobre todo de jefaturas- se dotan económicamente y se ocupan en cuestión de días.

Esta adaptación de las plantillas a las necesidades debería haberse agilizado contando con la participación de los centros de trabajo y por supuesto, según las necesidades reales. Pero las administraciones han preferido olvidar a sus propios trabajadores y recrear un nuevo sistema que se ajusta mejor a un supuesto criterio de “eficiencia” que no es más que arbitrariedad y nepotismo: los ya mencionados contratos no laborales de consultoría o asistencia técnica, la externalización de funciones, la subcontratación y la creación de entes públicos que funcionan de acuerdo al derecho privado.

El resultado -deseado, en muchos casos- es un anquilosamiento de la administración y de su personal, que después de haber sido seleccionado de acuerdo a los “sacrosantos” criterios de mérito y capacidad, no tiene trabajo que

realizar, mientras se desvían tareas y funciones a personal con condiciones laborales precarias, escogido en muchas ocasiones entre las filas del partido gobernante y sus sindicatos “amigos”.

2.2. Aplicar su propia normativa.

El Estatuto Básico del Empleado Público (ley 7/2007) dedica varios de sus capítulos a la planificación de Recursos Humanos, en los que establece que el objeto de ésta es *“contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad”*⁷.

Es decir, en la administración en general, se carece de objetivos –a corto, a medio o a largo plazo- que puedan ser conocidos e influidos por los trabajadores que participan en su realización. En cambio lo que se utiliza es la orden, la circular y el uso de la jerarquía

Para ello las distintas administraciones tienen la potestad de crear los llamados Planes de Empleo, que pueden reestructurar materias como necesidades de personal, sistemas de organización del trabajo, movilidad, formación y otros aspectos.

En el Estatuto Básico (art. 72) también se deja claro que la “estructuración de los recursos humanos” la ejecutan las ad-

ministraciones “en el marco de sus competencias de autoorganización”. ¿Se han ejecutado estas competencias? ¿o se han reducido a congelar las ofertas de empleo público?

2.3. Reducir la dependencia política de la administración.

La entrada de los cargos políticos en la administración suele conllevar una serie de cambios generados para marcar la impronta del recién llegado o para desmerecer al que se va. Creación de órganos o puestos, colocación de jefaturas ad hoc, reorganizaciones, supresión o creación de departamentos, introducción de planes “panacea”, abandono de los que lo fueron en su momento y un largo etcétera. Esto ocasiona que muchas veces sea el devenir político el que marca el ritmo del trabajo en la administración, que tiene una inmensa cantidad de sus puestos de dirección en manos de los políticos (es decir, que son puestos de libre designación, que se pueden nombrar “a dedo”). ¿Es necesaria esa infiltración partidaria en el servicio público? O por el contrario, acarrea más problemas que los que resuelve?

2.4. Trabajar por objetivos.

En general, sólo los funcionarios de alto rango son conocedores y partícipes de los objetivos de tal o cual tarea administrativa, de tal o cual actuación, de su origen y de su finalidad. Los trabajadores públicos no están informados del resultado de su trabajo (a pesar de que la administración realiza encuestas sobre la calidad de los servicios prestados) ni tampoco tienen capacidad de influir sobre las tareas que realizan. Es decir, en la administración en general, se carece de objetivos -a corto, a medio o a largo plazo- que puedan ser conocidos e influidos por los trabajadores que participan en su realización. En cambio lo que se utiliza es la orden, la circular y el uso de la jerarquía.

⁷ Artículo 69.1 del EBEP, ley 7/2007

Desde los puestos políticos de dirección se genera una cadena de mando que cuando llega al trabajador no es más que una orden sin sentido, que muchas contraviene la que recibió ayer y que él sabe que, muy probablemente, será distinta de la que reciba mañana.

Un esquema de trabajo por objetivos -eso sí, objetivos de servicio público, amparados por la transparencia en la información y en las intenciones- hubiera mejorado no sólo el ambiente de trabajo y la productividad, sino que hubiera dado el sentido de servicio a la sociedad que tiene el trabajo de los empleados públicos.

2.5. Mejorar la eficiencia del gasto.

Mientras que los impuestos han estado llenando las arcas del estado, las administra-

ciones han gastado -y se han endeudado- sin freno. Salvo en ciertas unidades (relacionados con la prestación de servicios sanitarios o sociales, generalmente), el criterio de contención del gasto no es empleado de forma habitual. El sueldo de los políticos, el número de altos cargos, los coches oficiales, la multitud de viajes realizados sólo por protocolo (es decir, sin ninguna utilidad pública) o la onerosa subcontratación de servicios con empresas externas son algunas de las muestras más evidentes. Sólo cuando los recortes de presupuesto obligan, se realizan controles

el devenir político es el que marca el ritmo del trabajo en la administración, que tiene una inmensa cantidad de sus puestos de dirección en manos de los políticos



de los usos habituales que de ejercerse de forma constante permitirían gastar el dinero en los ciudadanos y no en el funcionamiento -mastodóntico- de las propias administraciones. Y aun así, no se consigue una mínima coherencia en la gestión del dinero público.

Para muestra, de nuevo un ejemplo andaluz. La recién creada Agencia de Instituciones Culturales anuncia el pasado 3 de junio el procedimiento para contratar el servicio de “*agencia de viajes, asistencia técnica y organización de los desplazamientos, transportes, alojamientos y asistencia de viaje*” del personal de la agencia. Es decir, hasta para organizar los viajes hay “necesidad” de contratar a una empresa externa. Importe: 600.000 euros anuales⁸. Cambiando de comunidad autónoma y teniendo cinco millones de parados muchos de los cuales no cobra nada, el gobierno de Aragón aprobaba hace pocos días, en secreto, una indemnización para los diputados que quedaran en paro según la cual podrán cobrar 2.967 euros mensuales durante 16 meses⁹.

2.6 Reducir la impunidad de la administración.

La administración no puede imponerse a sí misma sanciones; este principio hace que queden impunes, por ejemplo, todas las irregularidades que detecta el Tribunal de Cuentas o los órganos equivalentes de las comunidades autónomas. También es inmune a la Inspección de Trabajo, que del mismo modo solo puede hacerles “recomendaciones”. Si el Defensor del Pueblo indica que tal o cual órgano se negó a colaborar con él o a remitirle una documentación solicitada -a lo cual está obligada por ley la administración- no pasa absolutamente nada¹⁰.

Las reclamaciones de los ciudadanos sobre el funcionamiento de los servicios, en general, no suelen suponer más que el envío al reclamante de un escrito tipo con unos cuantos fundamentos legales preparados al efecto. Hay que acudir a los tribunales -y con muchos medios de prueba- para tener alguna posibilidad de conseguir que se señale la responsabilidad de la administración, que en general, se transforma en una indemnización

el gobierno de Aragón aprobaba hace pocos días, en secreto, una indemnización para los diputados que quedaran en paro según la cual podrán cobrar 2.967 euros mensuales durante 16 meses

que paga el erario público. Es más, se encuentra en trámite un anteproyecto de ley que restringe la posibilidad de los ciudadanos de acceder al Tribunal Supremo, obligando a pagar tasas para demandar, suprimiendo recursos o imponiendo las costas a los ciudadanos en el caso de que estos pierdan contra la administración¹¹.

El interés de la administración por los órganos de control es tan escaso que valga una pequeña muestra. La Comisión Nacional de Competencia ha abierto en este año dos expedientes a Correos, por aplicar supuestamente precios tan bajos en los contratos con grandes clientes que no cubrían el coste del

8 Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 124 de 27 de junio de 2011. Pág. núm. 51

9 http://www.heraldo.es/noticias/aragon/las_cortes_pactan_secreto_una_indemnizacion_para_diputados_paro.html

10 http://www.defensor-and.es/informes_y_pu-

[blicasiones/informes_estudios_y_resoluciones/informes_anuales/informe_2010/DESCARGAS/colaboracion-ok-10.pdf](http://www.defensor-and.es/informes_y_pu-blicaciones/informes_estudios_y_resoluciones/informes_anuales/informe_2010/DESCARGAS/colaboracion-ok-10.pdf)

11 http://www.elpais.com/articulo/espana/Poder/Judicial/avala/recortar/derechos/ciudadanos/acabar/atascos/juzgados/elpepuesp/20110127elpepunac_42/Tes

servicio¹² y por limitar el acceso de otros operadores al mercado¹³. Pues bien, en premio por esa más que dudosa gestión del Presidente de Correos, el gobierno le ha nombrado nuevo Presidente de la Comisión Nacional de la Energía, que se “enfrenta al reto de fomentar la competencia y la transparencia del sector”¹⁴.

2.7. Equiparar el régimen de todo el personal que presta servicios públicos.

Personal funcionario, laboral, estatutario, externo, interino, a tiempo parcial, con contrato temporal, eventuales, personal con contrato mercantil, becarios y ahora personal procedente de ETT's. Esta multiplicidad de personal, con distintas condiciones y derechos, fragmenta el sentido de servicio público que debería ser el impulsor de la administración. Evidentemente, hace más fácil el control al provocar una separación de los distintos colectivos, que se agrupan en función de su problemática particular, y tienden a considerar a sus compañeros como “otros”.

En 2009, había más de 368.000 trabajadores públicos que no eran funcionarios ni tenían contrato laboral

En 2009, había más de 368.000 trabajadores públicos que no eran funcionarios ni tenían contrato laboral¹⁵. ¿No hubiera sido más

lógico, en vez de avanzar en esta fragmentación, tender a disminuirla?

2.8. Mejorar de la productividad en la administración.

En este particular proponemos un pequeño preámbulo en aras de situar la cuestión en el orden general. Las últimas medidas que se han estado impulsando desde Alemania, el Banco de España o desde el conglomerado financiero europeo y mundial para elevar la productividad de los trabajadores españoles en general, resultarán -como dicen todos los economistas independientes y decentes- un absoluto fiasco. Al igual que la reforma de las pensiones, los argumentos que justifican las medidas que se proponen son absolutamente falsos. Y al igual que con las otras reformas practicadas y propuestas, lo que se pretende es mantener o conseguir la liquidez del estado para pagar a los inversores que compraron la deuda española. Todo lo demás es secundario; la complicada situación social, el desempleo, etc.

La supuestamente baja productividad de los trabajadores españoles -comparada con los países más industrializados de la UE- se achaca a tres factores: los propios trabajadores (a los que se nos hace ver como caros e improductivos); la supuesta rigidez del mercado de trabajo (contratación y despido); y finalmente el alto precio de las cotizaciones sociales que reducen la competitividad de las empresas. Desmentir esos argumentos es fácil.

Pero en primer lugar, habría que ver para qué es necesario un aumento de productividad, es decir, si el productivismo es una solución o es una parte fundamental del problema por el que atraviesa el modelo económico.

En segundo lugar, en esos razonamientos se olvida un argumento, que es tal vez el principal: el causante de la menor producti-

12 <http://www.eleconomista.es/flash/noticias/2870354/03/11/La-CNC-abre-expediente-sancionador-a-Correos-por-los-precios-a-grandes-clientes.html>

13 <http://denunciapublica.com/?p=715>

14 http://www.elpais.com/articulo/economia/Alberto/Lafuente/presidira/Comision/Energia/elpepueco/20110610elpepieco_8/Tes

15 http://servicios.mpr.es/publicaciones/pdf/Empleo_publico_Espana_2009INTERNET.pdf

vidad de las empresas españolas (que no de los trabajadores) es que los empresarios no invierten en mejorar esa productividad. El aumento productivo que se invoca no puede consistir en reducir costes laborales (aquí está el equívoco fundamental), sino en que la empresa aumente el rendimiento de sus trabajadores a través de la mejora de los procesos, de la inversión en maquinaria, del estudio de la producción y un largo etcétera que no depende del trabajador, sino del trabajo del empresario.

No hay ninguna garantía de que una reducción de costes laborales se transforme en un aumento de la inversión empresarial, sino que, como estamos acostumbrados, se traducirá en un aumento de las ganancias para las empresas que ya ganan dinero y en una medida intrascendente para las empresas que no lo ganan, a las que no conseguirán sacar del agujero en el que están ni tampoco conseguir que contraten a más trabajadores.

En la administración pública estamos en un caso similar al de la empresa privada; los responsables de aumentar la productividad del personal a su servicio son los cargos de gestión que tienen encomendada la labor de personal, y en último extremo los políticos, que para eso -supuestamente- están a la cabeza de las distintas administraciones. Aquí, un eventual aumento de la productividad, además de depender de una mayor inversión en forma de gasto público, dependería de una mejor organización de los servicios, para lo cual tienen muchos medios a su alcance, como hemos señalado.

Pero los políticos que dirigen la administración están demasiado ocupados en su propia promoción y la de los partidos a los que pertenecen como para abordar cualquiera de esas medidas o simplemente para tener en cuenta que los empleados y los usuarios son personas, no “recursos” ni “clientes”. Los políticos piensan que este tipo de labores les reportan menos titulares y menos beneficios

electorales que la inauguración de faraónicas infraestructuras o su constante aparición en actos, congresos, exposiciones o entregas de premios, convirtiendo lo que debería ser la dirección de la administración en una campaña electoral de baja intensidad para el partido gobernante.

La prioridad es contraprogramar las noticias que aparecen en los medios sobre el mal funcionamiento de las administración y sus consecuencias, antes que poner los medios para mejorar el servicio

La prioridad es contraprogramar las noticias que aparecen en los medios sobre el mal funcionamiento de las administración y sus consecuencias, antes que poner los medios para mejorar el servicio.

Los más cínicos afirman que si los trabajadores de la administración tuviesen un contrato precario en vez de uno fijo, tendrían mucho más “interés” por su labor, que se pondrían menos “enfermos” y trabajarían “más”. Es la idea de que cuanto peor esté el trabajador, mejor resultado obtiene la empresa. Y aunque ya está más que demostrado que esto es falso, es fácil hacer calar este mensaje entre personas que están en el paro, o que sufren explotación laboral, jubilados u otros colectivos.

En cambio, esos mismos no se preguntan cuál es la productividad de nuestros parlamentarios, los miembros de los consejos de administración de las grandes compañías o del presidente del Banco de España, sin ir más lejos.

3. LO QUE LA ADMINISTRACION HA HECHO

No obstante, ninguna de estas medidas ha sido aplicada en las grandes administraciones españolas. En cambio, durante las últimas dos décadas la opción tomada ha sido condenar al ostracismo al personal de la administración general, emprendiendo para ello una doble vía, aparentemente contradictoria pero con el mismo objetivo: privatizar los servicios y tareas (hacia la empresa privada, sindicatos, ong's) y crear empresas públicas para desarrollar una gran parte de las funciones que realizaba el funcionariado. En síntesis, estas son las grandes actuaciones en materia de personal realizadas por las administraciones españolas:

3.1 Reducción de las Ofertas de Empleo Público.

A raíz de las últimas disposiciones en materia de reducción del déficit público, la administración dispuso con carácter general para 2011 una tasa de reposición de efectivos del 10%. Esto quiere decir que sólo se ofertará un puesto de trabajo por cada diez funcionarios que hayan abandonado su puesto en 2010 (por jubilación, excedencias, etc.). Es decir, el 90% restante de los puestos que quedan vacantes, desaparece¹⁶ ¹⁷, convirtiéndose así España en el país de la OCDE que más ha reducido esta tasa de reposición¹⁸. No obstante, no es que esto sea una novedad.

En los años de “vacas gordas” las ofertas no cubrían una tasa de reposición superior al 30%, estando fijado el límite desde 1996 en un 25%.

¹⁶ Oferta de Empleo público estatal para 2011. Puede verse en <http://www.boe.es/boe/dias/2011/03/01/pdfs/BOE-A-2011-3894.pdf>

¹⁷ <http://www.diariosur.es/v/20110507/malaga/frenazo-oposiciones-frustra-expectativas-20110507.html>

¹⁸ <http://www.europapress.es/economia/noticia-espana-pais-ocde-mas-reducido-tasa-reposicion-funcionarios-20110624134132.html>

Y no sólo esto, sino que la mayor parte de las plazas convocadas en las Ofertas de Empleo iban dirigidas a cubrir puestos en los “cuerpos y fuerzas de seguridad del estado”. En el año 2008, de un total de 35.000 plazas ofertadas, 15.000 eran para policías, guardia civil y ejército¹⁹. Incluso en 2010, en que la oferta de pla-

la mayor parte de las plazas convocadas en las Ofertas de Empleo iban dirigidas a cubrir puestos en los “cuerpos y fuerzas de seguridad del estado”

zas se redujo en un 87% en la administración del estado, de las algo menos de 2.000 plazas convocadas, más 1.200 se las repartieron ejército y policías²⁰.

3.2. Externalizaciones.

Desde finales de los 80 todas las administraciones abrazaron con enorme interés los procesos de amortización de puestos de trabajo públicos que se entregaban a la empresa privada y traspasar tareas que absorbían organizaciones como sindicatos, ONG, etc. Esta conversión de servicio público a servicios externalizados ha contado con el beneplácito de los sindicatos “mayoritarios” UGT y CCOO y con la indiferencia general de los empleados públicos, que siempre han pensado que no iba con ellos.

Primero fueron las tareas de limpieza, vigilancia, servicios auxiliares o la subcontratación de determinados trabajos puntuales.

¹⁹ <http://www.empleopublico.net/enews5.php?var=742>

²⁰ http://www.elpais.com/articulo/espana/Gobierno/reduce/plazas/nuevos/funcionarios/87/2010/elpepueco/20100331elpepinac_7/Tes

Luego se han implantado en masa en todos los sectores y actividades.

En la enseñanza, la generalización de centros concertados con entidades privadas -mayoritariamente la Iglesia- en los distintos niveles de la educación. En la formación a otros niveles, tanto la profesional a trabajadores como la formación de desempleados ha sido puesta en manos de multitud de empresas, de los sindicatos y las organizaciones empresariales.

En la gestión del empleo, las tareas de intermediación han sido encomendadas –y financiadas muy nutritivamente- también a los sindicatos “mayoritarios”

En las universidades, el entramado de empresas creadas en su seno hace indistinguible la tarea educativa y la lucrativa, todo ello complementado con la entrada de los bancos que financiarán -es decir, hipotecarán- a los futuros titulados.

En la sanidad, por un lado la existencia también de centros concertados para determinadas operaciones quirúrgicas y más recientemente, la llamada “cogestión pública-privada” en los hospitales u otras medidas tendentes a reducir el gasto y ampliar la discrecionalidad de la administración (implantación de las unidades de gestión clínica).

En la gestión del empleo, las tareas de intermediación han sido encomendadas -y financiadas muy nutritivamente- también a los sindicatos “mayoritarios”.

Los servicios de teleasistencia que emplean las administraciones, el mantenimiento de sus edificios, la gestión informática de sus datos y

un larguísimo etcétera completan esta lista. Algunas de estas tareas realizadas por empresas llegan a ser absurdas. Esto ocurre en Andalucía con la propia gestión del registro de personal, respecto a la que el órgano fiscalizador regional afirma que sería mucho más barato el coste de esa gestión si fuera desempeñada por empleados públicos y no por una empresa privada²¹.

Dentro de estas externalizaciones, habría que contar también la “agencialización”, es decir la creación de Agencias Públicas que son parte de las administraciones, pero funcionan de acuerdo al derecho privado en cuanto a la gestión de su personal o a los servicios que ofertan. Estas agencias, al igual que las empresas públicas suponen un ejemplo de desregulación administrativa, en las que se pone en tela de juicio incluso que las tareas que la ley explícitamente reserva a funcionarios públicos vaya a ser realizada por éstos²².

¿Cuántas plazas de empleo público se han transferido así al sector privado? ¿Realmente este proceso obedece a un aumento de la eficiencia o a una mera transferencia de negocio a la empresa privada? ¿Puede concluirse que significa un ahorro comparado con un servicio y empleo públicos bien gestionados?

3.3. Creación de empresas y otros entes públicos.

Al mismo tiempo que las empresas más rentables del estado han ido pasando al negocio privado a través de los distintos procesos de privatización, las administraciones han ido apuntándose a la carrera de crear nuevas em-

21 <http://www.europapress.es/andalucia/sevilla-00357/noticia-camara-cuentas-apunta-sistema-sirhus-personal-junta-no-cumple-ley-proteccion-datos-20110527131323.html>

22 <http://www.europapress.es/andalucia/sevilla-00357/noticia-ampl-grinan-garantiza-potestades-agencias-publicas-empresariales-seran-ejercidas-funcionarios-20110629125849.html>

presas públicas, fundaciones o sociedades mercantiles de muy diversa índole, de forma que, sólo las Comunidades Autónomas han creado a fecha de julio de 2010 la friolera de 2.386 empresas públicas²³, que se suman a las más de 300 de que dispone la administración estatal²⁴ y las 15.355 que poseen los ayuntamientos²⁵, ocupando actualmente el 5% del empleo público total.

¿Realmente este proceso obedece a un aumento de la eficiencia o a una mera transferencia de negocio a la empresa privada?

Las razones de la creación de estas empresas (mientras que se privatizan otras) son simples:

Por un lado, traspasar las tareas y funciones realizadas por funcionarios a personal regido por la legislación laboral, que podía ser seleccionado sin criterio alguno y que resulta mucho más dúctil y ajustable a las órdenes de la dirección, generando lo que ha dado en llamarse la “administración paralela”²⁶ caracterizada por su tendencia a la “huida del derecho administrativo”²⁷.

Por otro, saltarse los más o menos estrictos controles de gasto de los órganos de interven-

ción de la administración, manejando así una parte importante del presupuesto total²⁸ sin las trabas que supone el procedimiento administrativo, teniendo en cuenta además, que las auditorias externas realizadas a estos “entes” es considerablemente escasa²⁹.

Y finalmente, aumentar su capacidad de endeudamiento, ya que estas empresas públicas pueden contraer deudas al margen del límite establecido para la administración a la que pertenecen, estando actualmente esa cantidad en torno a los 50.000 millones de euros, según datos del Banco de España^{30 31}.

Son tales los ejercicios de “ingeniería contable” que pueden hacerse con estas empresas, que valga un ejemplo. Recientemente la Junta de Andalucía aprobó una disposición para vender parte de sus inmuebles, algo de dudosa legalidad, ya que son patrimonio de la administración y no queda nada claro en absoluto como pueden enajenarse tan alegremente³². Pero no todo queda ahí. Los inmuebles se venden a empresas públicas también de la Junta que se endeudan para comprarlos. Acto seguido, la propia Junta alquila, los inmuebles puesto que son las sedes de las consejerías. ¿Para qué? Para obtener financiación. Alrededor de 1.000 millones de euros, una cantidad que se coloca directamente en el pasivo de las empresas públicas³³.

Además, colateralmente, estas empresas

23 <http://www.meh.es/Documentacion/Publico/PortalVarios/FinanciacionTerritorial/Autonomica/Informe%20Inventario%20a%2001-07-2010.pdf>

24 <http://estaticos.expansion.com/estaticas/documentos/2010/04/empresaspublicas.pdf>

25 <https://serviciostelematicos.dgcfel.meh.es/BDGEL/asp/utilidades/conta.aspx>

26 <http://www.abcdesevilla.es/20110529/andalucia/sevp-ofensiva-oposicion-sobre-administracion-20110529.html>

27 <http://www.juecesdemocracia.es/congresos/xcongreso/ponencias/Los%20entes%20instrumentales%20como%20fenomeno%20de%20crisis%20del%20derecho%20administrativo%20clasico.%20N.%20Maurandi.pdf>

28 <http://www.abcdesevilla.es/20101024/andalucia/funcionarios-cifran-diez-millones-201010232213.html>

29 <http://es.scribd.com/doc/16995393/Informe-auditoria-sector-publico>

30 http://www.cincodias.com/articulo/economia/deuda-empresas-publicas-supera-50000-millones/20100918cdscdieco_4/

31 http://www.elpais.com/articulo/economia/deuda/dispara/elpepueco/20110612elpepieco_1/Tes

32 <http://eltercerladoasociacion.blogspot.com/2011/06/despatrimonializacion-de-la-junta-de.html>

33 <http://www.abcdesevilla.es/20101103/andalucia/gobierno-prepara-venta-edificios-201011022110.html>

están sirviendo para contratar de forma discrecional -saltándose los preceptos de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público y colocar en sus puestos directivos a los miembros del partido en el poder que van quedando huérfanos de cargo.

3.4. Precarización de las condiciones de trabajo.

A diferencia de lo que pudiera pensarse, no todos los que trabajan para la administración tienen su puesto fijo. Lejos de tratarse de una plantilla con condiciones uniformes y similares entre sí, han ido fomentándose diversas formulas de contratación temporal y relaciones contractuales no laborales (contratos asistencia técnica, asesoría, realizados en régimen mercantil) que no son más que una forma de mantener una relación laboral encubierta³⁴, como ya está empezando a ser reconocido, con el consiguiente coste para las administraciones³⁵.

**Entre 1987 y 2009,
la tasa de temporalidad del
sector público creció desde
el 7,93% hasta el 24,44%**

De hecho, la temporalidad en el sector público es más elevada que en el sector privado³⁶. Entre 1987 y 2009, la tasa de temporalidad creció desde el 7,93% hasta el 24,44%, mientras que en el sector privado pasó del 40,95% en 1995 al 25,64% en 2009³⁷. De hecho, en el pe-

riodo citado entre 1987 y 2009, el 51% de la creación de empleo público ha correspondido a empleos temporales.

Así, la temporalidad y las externalizaciones configuran el mapa que han seguido las administraciones españolas las últimas décadas. A lo largo de estos años, tanto el propio funcionariado, autoconvencido de su inmunidad, como la sociedad en general, en sintonía con el discurso que exigía recortar un sector público considerado caro e ineficiente, se han mantenido al margen de este proceso de empeoramiento de las condiciones de trabajo.

3.5. Reducción del gasto público.

Antes de la acentuación de la crisis, en 2009 España seguía muy alejada de la media de gasto público de los países europeos; un 38,8% del PIB (Producto Interior Bruto) frente a un 46% en estos últimos. Lo mismo ocurría con el gasto social: un 20,8% frente a un 27,8%³⁸. Pero más revelador que este dato, ya conocido, es que entre 1998 y 2006 (los años del estado del bienestar) el gasto público se redujo de un 41,1% a un 38,5% medido en porcentaje del PIB, mientras que en el conjunto del UE lo hizo sólo en un punto (del 47,3 al 46,3%), según datos del Banco Central Europeo³⁹.

En ese año 2006 se destinaba a pagar a los asalariados del sector público un 1% del PIB, frente al 1,4% del conjunto de la Unión Europea o el 1,6% de los países de la zona euro.

Esto quiere decir que a lo largo de esos años de crecimiento económico, se han ido destinando menos fondos a los servicios públicos en contra de lo que nos quieren hacer creer los discursos neoliberales.

34 *Diario El Mundo, sección Andalucía, de 17 de junio de 2011, pág. 25.*

35 *Diario El Mundo, sección Andalucía, de 17 de junio de 2011, pág. 25.*

36 http://www.elpais.com/articulo/cataluna/Trabajador/publico/precario/elpepueco/20100531elpcat_3/Tes

37 http://www.unizar.es/centros/fcee/doc/jornadas_economia/ponencias/2_1_FernandezGutierrez-DiazFuentes.pdf

38 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/government_finance_statistics/data/main_tables

39 <http://www.bde.es/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesBCE/BoletinMensualBCE/09/bm0904-5.pdf>

4. Y LO QUE LA ADMINISTRACIÓN ESTÁ HACIENDO O PUEDE TERMINAR HACIENDO

Ahora que el frenazo en la obtención de impuestos obliga a reducir los gastos, aparece una administración a la que se acusa de estar presuntamente sobredimensionada cuando ha estado desviando la prestación de servicios a unas empresas públicas creadas al efecto, aumentando así aún más las plantillas; a la que se achacan servicios duplicados (como si éstos hubieran aparecido por ensalmo, y no hubieran sido generados por los mismos que ahora los critican).

en 2009 España seguía muy alejada de la media de gasto público de los países europeos; un 38,8% del PIB frente a un 46% en estos últimos. Lo mismo ocurría con el gasto social: un 20,8% frente a un 27,8%

En cualquier caso, las medidas que se imponen, en sintonía con la última reforma laboral y las peticiones empresariales, no son la reorganización de la prestación de servicios sino la reducción de efectivos o el recorte de sus derechos. Estas son algunas de las actuaciones que se están emprendiendo:

4.1. Reducciones salariales.

La reducción salarial aplicada a los empleados públicos el año pasado, inédita hasta

el momento, abre la puerta a sucesivos recortes que es casi seguro se materializarán en este o el próximo año. El reciente -y sorprendente- aval dado por el Tribunal Constitucional⁴⁰ a la reducción salarial vía decreto, ha terminado de legalizar la medida, por las razones de “urgente y extraordinaria necesidad”, declarando además que el recorte no afecta al derecho de negociación colectiva.

La situación de indefensión ante esta situación es total, ya que en los años que se avecinan parece que en cualquier momento va a poder producirse una “urgente necesidad” financiera y cada vez que el gobierno de turno necesite reducir los presupuestos, tendrá en esta medida una baza asegurada legalmente y de nula oposición general. La única defensa posible, por tanto, será que los afectados se lo pongan difícil al gobierno que lo intente, con una respuesta unitaria, contundente y masiva.

4.2. Congelación de las Ofertas de Empleo.

La reducción de las ofertas de empleo público de las que hemos hablado anteriormente ya suponen una regulación de empleo encubierta, que hace explícita la intención de la administración de sustituir el empleo fijo y con garantías por la contratación temporal o externa. De hecho, la tasa actual de reposición de efectivos, supone en la práctica una congelación de las ofertas .

4.3. Eliminación de puestos de trabajo vacantes.

Ya el pasado año la Administración General del Estado eliminó de un plumazo 10.600 puestos de trabajo al reducir el porcentaje de vacantes del 8 al 5% las vacantes que podía tener en conjunto la administración del

⁴⁰ <http://www.europapress.es/economia/noticia-audiencia-nacional-avala-recorte-salarial-funcionarios-20110624131317.html>

estado⁴¹ -exceptuando, como no, a ejercito y policías-. Este recorte, si se extiende a las administraciones autonómicas puede suponer una importante reducción de los puestos de trabajo, algo que no sería de extrañar, ya que es una de las principales funciones del Observatorio para el Empleo Público, creado en el mismo consejo de ministros en que se aprobaron esos recortes de vacantes⁴².

4.4. Otras medidas para personal funcionario.

En el Estatuto Básico del Empleado Público, se relacionan las medidas que pueden emplear las administraciones para reorganizar y reestructurar sus plantillas de personal funcionario, a través de los denominados Planes de Empleo, a través de los cuales y de forma temporal, se podrán asignar personal a otras administraciones, realizar concursos de personal restringidos, suspender la incorporación de personal externo o promover la prestación de servicios a tiempo parcial.

La relación de actuaciones posibles en ese marco no es exhaustiva, por lo que no es descartable que por motivos de insuficiencia presupuestaria, pudiera incluirse la pérdida del puesto de trabajo (que no de la condición de funcionario) y el pase a una situación de expectativa de destino o de excedencia forzosa en las que el funcionario carece de puesto y percibe tan solo una parte de sus retribuciones, situaciones ambas que también están reguladas.

La complejidad administrativa de estos procesos hace pensar que, en principio, la administración hará uso de fórmulas más simples, como las antes descritas.

41 http://www.elpais.com/articulo/espana/Gobierno/adalgaza/Administracion/publica/10600/empleos/elpepueco/20100702elpepunac_19/Tes

42 www.boe.es/boe/dias/2010/07/14/pdfs/BOE-A-2010-11156.pdf

4.5. Despido por causas objetivas de trabajadores no fijos.

En el art. 52 del E.T. aparece una causa específica de despido objetivo a causa de insuficiencia presupuestaria dirigida hacia los trabajadores indefinidos cuando su contrato se financie mediante ingresos externos de carácter finalista, es decir, contratos que se hacen por un fin específico y que tienen una financiación particular y no la general que sale de los presupuestos. Esto podría hacer pensar que se descartan las medidas de despido objetivo para el resto de trabajadores afectos a legislación laboral y cuyas retribuciones provengan de las dotaciones presupuestarias establecidas anualmente. Es decir, según esta tesis sólo podría utilizarse

Las administraciones proponentes deberían demostrar, de alguna forma, que carecen de otros medios para superar la situación de falta presupuestaria o que no pueden realizar de otra forma la reorganización de sus recursos, antes que proceder al despido de los trabajadores

el despido objetivo en los casos en los que la administración dependiera de esos ingresos externos, que de no obtenerse, provocarían la imposibilidad de seguir manteniendo ese servicio.

Así, en consonancia, podría pensarse que en relación al resto de su personal laboral, la administración tiene la posibilidad de reor-

denar su presupuesto a fin de mantener los puestos de trabajo, excluyendo así cualquier medida extintiva.

No obstante, se están utilizando medidas de extinción de puestos de trabajo de personal laboral convencional, como vemos a continuación.

4.6. Despidos por causas objetivas. Expedientes de Regulación de Empleo.

En el caso del personal en régimen laboral al servicio de las administraciones, tendríamos que hablar del despido por causas objetivas, ya que este personal está sujeto a la normativa laboral como cualquier trabajador del sector privado, aunque con algunas diferencias respecto a éste. Por tanto, aunque los juristas no terminan de ponerse de acuerdo sobre la cuestión, lo cierto es que la administración puede instar el despido individual o colectivo de laborales como se ha puesto de manifiesto en algunos ayuntamientos.

no es descartable que por motivos de insuficiencia presupuestaria, pudiera incluirse la pérdida del puesto de trabajo (que no de la condición de funcionario)

Según las estadísticas del Ministerio de Trabajo⁴³, 100 trabajadores fueron despedidos en 2010 y 23 en el periodo de enero a abril de 2011 por expedientes de regulación de empleo. En total, incluyendo despidos, suspensión del contrato y reducción de la jornada, los trabajadores afectados suman ya un total de 266 desde 2009.

A pesar de la desregulación introducida en este tema por la Reforma Laboral del año pasado, existen limitaciones, no obstante, derivadas de varios motivos, entre los cuales pueden destacarse algunos:

1. Según la última Reforma Laboral, una simple presunción de pérdida en la empresa es suficiente para proceder al despido de trabajadores por causas objetivas. No obstante, no puede igualarse, sin más, el estatus legal de la administración y el de la empresas, en el sentido de que la pública no puede alegar “pérdidas” con la facilidad con la que lo hace la privada, ya que no puede entenderse una mera insuficiencia presupuestaria como un sinónimo de esas pérdidas. Dependerá en cada caso de la administración encargada de resolver, (o en su caso, de los jueces) el considerar que una falta de presupuesto pueda ser suficiente para justificar un despido por causas objetivas.

2. Las administraciones proponentes deberían demostrar, de alguna forma, que carecen de otros medios para superar la situación de falta presupuestaria o que no pueden realizar de otra forma la reorganización de sus recursos, antes que proceder al despido de los trabajadores. De nuevo entramos en la posible discrecionalidad, en la que se puede considerar suficiente que una plantilla sobredimensionada puede ser suficiente para justificar el despido o por el contrario, se puede estimar que la administración en cuestión tiene mecanismos suficientes (subida de impuestos, redistribución de las partidas presupuestarias, otros recortes de gasto) a los que recurrir antes que al despido de sus trabajadores.

3. Del mismo modo, la administración debería de poder demostrar que la situación de escasez presupuestaria que origina los despidos, es permanente y no coyuntural, ya que en este segundo caso, existirían otras medidas limitadas en el tiempo (reorganización de los servicios, suspensión temporal, trabajo a

⁴³ <http://www.mtin.es/estadisticas/bel/REG/index.htm>

tiempo parcial) que por pura lógica, deberían de adoptarse en primera instancia.

4. En el caso de un intento de amortizar puestos por razones organizativas, la administración debería demostrar que la extinción de puestos de trabajo solventa un problema actual y tangible (no futuro), más allá de motivos coyunturales que pudieran resolverse con otras medidas o, por otro lado, demostrando la falta de necesidad del trabajador, para lo cual el servicio que éste prestaba habría tenido que desaparecer, sin que sirviera como justificante el hecho de que esos servicios hubieran sido externalizados. Todo ello parece que limita bastante el uso de esta modalidad.

No obstante, todas estas consideraciones chocan con la realidad, que se encarrila más bien hacia la discrecionalidad.

En el ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) presentado por el ayuntamiento de Fuente del Saz de Jarama (Madrid) en diciembre pasado, se solicitaba suspender el contrato durante un año a 13 trabajadores y reducir la jornada a 4 empleados laborales más, todos ellos de diversas áreas del ayuntamiento. El ERTE estaba inserto dentro del plan de viabilidad del ayuntamiento para afrontar “una crítica situación económica que podría llevar a la suspensión de pagos si no saliera adelante”⁴⁴.

El expediente fue primero rechazado -en un informe no vinculante- por el Ministerio de Trabajo al entender, entre otras cosas, que un ayuntamiento no puede acogerse a medidas que están dispuestas para las empresas privadas, indicando además, que el ayuntamiento viene obligado a realizar la previsión financiera necesaria para afrontar la situación sin recurrir a estos procesos.

⁴⁴ <http://www.fuenteelsazdejarama.com/noticias.php#aprobado>

Pocos días después, la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid dictaba una resolución por la que se aceptaba la regulación de empleo, que finalmente se ha llevado adelante⁴⁵.

Por tanto, los criterios para aceptar o rechazar estas medidas van a depender de cuestiones que están más allá de los razo-

¿Cómo puede aceptarse que un ayuntamiento que tiene más de cien trabajadores, como es el caso, se enfrente a una “suspensión de pagos” tan solo por tener que afrontar el pago del salario de 13 de ellos? Y por otro lado, ¿nadie se pregunta cómo puede un pueblo de 6.300 habitantes llegar a tener una deuda de 9 millones de euros?

namientos jurídicos. ¿Cómo puede aceptarse que un ayuntamiento que tiene más de cien trabajadores, como es el caso, se enfrente a una “suspensión de pagos” tan solo por tener que afrontar el pago del salario de 13 de ellos? Y por otro lado, ¿nadie se pregunta cómo puede un pueblo de 6.300 habitantes llegar a tener una deuda de 9 millones de euros? ⁴⁶

⁴⁵ <http://www.europapress.es/madrid/noticia-comunidad-madrid-autoriza-ere-temporal-fuente-saz-primero-ayuntamiento-region-20110208204343.html>

⁴⁶ http://www.elpais.com/articulo/espana/Trabajo/rechaza/ERE/Fuente/Saz/elpepuesp/20110202elpepunac_21/Tes

Así, la aceptación por parte de las administraciones de los ERE presentados por los ayuntamientos ha seguido un camino incierto⁴⁷. A febrero de 2011 se habían aceptado cinco y se habían rechazado otros cinco, también algunos ayuntamientos han desistido después de presentarlos, en otros se ha llegado a diferentes tipos de acuerdo con los sindicatos y hay varios aún pendientes de la autorización de la administración laboral, cuya coincidencia con el signo político del ayuntamiento en cuestión parece que allana bastante el camino⁴⁸.

ERE's: una oposición firme y decidida de todos los trabajadores en contra de estos despidos tendrá un peso determinante a la hora de presionar a las administraciones para que los denieguen

Teniendo en cuenta la deuda de los ayuntamientos españoles, no es descabellado pensar que estas tentativas de despido se sigan generando en los próximos meses o años, o que se empleen en otras administraciones. En el caso de los ayuntamientos no cabe duda de que una oposición firme y decidida de todos los trabajadores de la localidad en contra de estos despidos tendrá un peso determinante a la hora de presionar a las administraciones autonómicas para que los denieguen o a los mismos ayuntamientos a que los retiren -ya

47 http://www.cincodias.com/articulo/economia/sindicatos-temen-aluvion-ere-ayuntamientos/20110214cdsdienco_4/

48 <http://www.diariodesevilla.es/article/provincia/216094/llegan/acuerdo/almensilla/con/ere/nueve/despidos/y/reducciones/jornada.html>

que se pone en cuestión cómo y por quién⁴⁹ se generaron las deudas que ahora se esgrimen-, como ha ocurrido ya en algunos casos⁵⁰⁵¹.

4.7. Declaración de quiebra de las empresas públicas.

Es posible que el cambio signo político en muchas corporaciones locales origine expedientes de regulación -es más fácil achacar la culpa a los que estuvieron antes que asumir las propias- y también propuestas de disolución de empresas públicas alegando “quiebra técnica”, en el caso de que las deudas de estas empresas sean calificadas de “inasumibles”.

En caso de que estos trabajadores fuesen despedidos, ¿qué habría que hacer con los políticos responsables de esa gestión?

En este caso, los trabajadores serían despedidos teniendo que acudir al Fondo de Garantía Salarial para cobrar salarios no percibidos e indemnización. En el momento de escribir estas líneas, el ayuntamiento de Los Barrios (Cádiz) ha presentado propuesta de disolución de la cuatro empresas públicas de la localidad⁵², desoyendo a los sindicatos que señalan la existencia de acuerdos por los

49 Como patética muestra, véase <http://www.elmundo.es/elmundo/2011/06/20/andaluca/1308598488.html>

50 <http://www.elmundo.es/elmundo/2011/05/31/valencia/1306838566.html>

51 <http://www.lasprovincias.es/v/20110501/economia/ayuntamiento-alboraya-desestima-motivos-20110501.html>

52 <http://www.andaluciainformacion.es/portada/?i=1&a=184762&f=0>

que, en casos como éste, la plantilla ha de ser subrogada. Muchos ayuntamientos estarán en breve en casos similares a Los Barrios, en el que sólo en actuaciones musicales, se ha contraído una deuda de 1,7 millones de euros en cuatro años⁵³.

En caso de que estos trabajadores fuesen despedidos, ¿qué habría que hacer con los políticos responsables de esa gestión?

4.8. Contratación a través de ETT.

Al conjunto de formas contractuales que mantiene la administración habría sumarle la de los trabajadores contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal, como quedó autorizado en la última Reforma Laboral. De hecho, esto ya estaba ocurriendo desde hace mucho tiempo, aunque de forma fraudulenta.

la administración externalizaba sus funciones en empresas que, aunque debían de poder desarrollar la tarea con medios propios, carecían de personal

Como señalaba El País en tiempos de gobiernos del PP⁵⁴, la administración externalizaba sus funciones en empresas que, aunque debían de poder desarrollar la tarea con medios propios, carecían de personal. Para realizar el trabajo, esas empresas acudían a una ETT. Pero el negocio que se abre ahora para las ETT es increíble. Supondrá, además, el fin de las bolsas de trabajo, que ya no serán

53 <http://www.campodegibraltar.es/2011/06/29/mas-de-un-millon-setecientos-mil-euros-de-gastos-en-actuaciones-musicales/>

54 http://www.elpais.com/articulo/economia/Prestamismo/laboral/Administracion/publica/elpepieco/19981026elpepieco_10/Tes

necesarias en ninguna administración puesto que bastará con pedir a la ETT el número de trabajadores y sus características precisas en procesos como cubrir bajas, interinidades, etc.

Esto refleja que el trabajo temporal de la peor calidad está llamado a sustituir el empleo público tal como lo conocemos actualmente. ¿Alguien cree que esto representará un ahorro?

Esto refleja que el trabajo temporal de la peor calidad está llamado a sustituir el empleo público tal como lo conocemos actualmente. ¿Alguien cree que esto representará un ahorro? ¿O se trata de procurar negocio a la empresa privada?

4.8. Reagrupación de entidades locales y supresión de las diputaciones provinciales.

Desde del gobierno central se anunciaron hace pocas fechas que se estaban planteando medidas en este sentido⁵⁵, sin que se sepa muy bien en qué pueden sustanciarse, aunque es más que probable que cualquier tipo de reestructuración en este sentido pase por alguna forma de reducción de plantillas⁵⁶ o de movilidad forzosa. Por otra parte, la derecha (PP, UpyD) están exigiendo la devolución al gobierno central de las competencias cedidas a las autonomías⁵⁷.

55 <http://www.publico.es/espana/361588/el-gobierno-incentivara-la-fusion-de-los-municipios-mas-pequenos>

56 http://www.elperiodic.com/palicante/noticias/89938_blasco-autoriza-primera-agrupacion-municipios-para-compartir-personal.html

57 <http://www.publico.es/espana/361588/el-gobierno-incentivara-la-fusion-de-los-municipios-mas-pequenos>

5. PERO, ¿QUÉ SERVICIOS PÚBLICOS QUIERE LA SOCIEDAD?

Vistas las medidas del estado para reducir y reorganizar el peso de la función pública, cabría preguntarse ahora si en realidad tenemos unos servicios públicos lo suficientemente dotados como para que sea aconsejable reducir sus efectivos y reducir el gasto público o si por el contrario, la solución no es recortarlos, sino precisamente la contraria, es decir, aumentar el empleo público.

La sociedad tiene que preguntarse qué tipo de administración quiere. Si lo que queremos es lo que tenemos -que va hacia peor- o queremos otro modelo basado en criterios distintos.

Si lo que queremos es que un enfermero tenga a su cargo más pacientes de los que puede atender adecuadamente, porque las plazas no están cubiertas o se han cubierto con personal sin formación. Que le atienda en urgencias un médico que no tiene material para tratarle porque el gasto no lo permite. Que los profesores estén cambiando constantemente de ciudad porque la mayoría son interinos. Que el servicio que necesita se lo proporcione una empresa y solo lo reciba si puede pagarlo. Que la persona que tiene que decidir si recibe o no una subvención pública esté amenazado con el despido. Que los inspectores que deciden si una persona en baja laboral vuelve a trabajar o no estén presionados para darle el alta. O si por el contrario, quieren una administración que provea de los mismos derechos para todas las personas, en igualdad de condiciones. Que se financie con el dinero de todos y que se gestione con honradez, claridad y un criterio de servicio público eficaz. Que esos servicios se presten por personas que tienen un salario y unas condiciones de trabajo dignas y estables, sin presiones y sin falsos incentivos.

Según el informe “Empleo público en España”⁵⁸, que relaciona los datos con la población total y la población activa a fecha de 2009, había en España un total de 2.637.000 empleados públicos. De los que 575.000 que corresponden a la administración central, más de 300.000 son policías, militares o carceleros, algo en lo que nadie parece querer fijarse -la “seguridad” es una tarea incuestionada-. En las comunidades autónomas, de las que se dice que son la madre de todas las desgracias, trabajaban 1.332.000 personas, es decir, algo más del 50% del total de empleados públicos. En éstas, más de un millón se dedicaban a la sanidad y a la docencia no universitaria, es decir, algo más del 75%. ¿Hay que despedirlas? ¿Para ahorrar o para generar negocio en la sanidad y la enseñanza privadas?

La sociedad tiene que preguntarse qué tipo de administración quiere. Si lo que queremos es lo que tenemos -que va hacia peor- o queremos otro modelo basado en criterios distintos.

En el último Boletín del Registro Central de Personal del Ministerio de la Presidencia⁵⁹, que es la fuente más fiable sobre el número de empleados públicos, en enero de 2010 había un total de 2.698.628 empleados públicos. De este total, solo 1.600.000 son funcionarios, 710.000 son laborales y 370.000 son “otro personal”. Desde 2001 a 2010, el incremento total ha sido de algo más de 450.000

58 http://servicios.mpr.es/publicaciones/pdf/Empleo_publico_Espana_2009INTERNET.pdf

59 http://servicios.mpr.es/publicaciones/pdf/Boletin_Semestral_Enero_2010_protegido.pdf

personas, de las cuales, más de 130.000 han ido a parar a la policía o al ejército; unas 115.000 a los ayuntamientos y el resto, básicamente a las comunidades autónomas y a las universidades.

En respuesta a los mensajes alarmistas de los sectores neoliberales que afirman que la dotación de empleados públicos “se ha disparado” en los últimos años -ya hemos visto adónde ha ido una buena parte de los efectivos- podríamos hacer un sencillo cálculo para comprobar si esto es cierto. En 2001, con una población total⁶⁰ de 41.116.842 personas, ha-

¿Por qué aceptar sin rechistar el discurso neoliberal que marca como principio ineludible la reducción del peso de la administración? ¿Por qué no más empleo público y mejores servicios? ¿por qué no hacer que las rentas más altas tributen más –y no menos, como ahora- que las rentas más bajas para poder aumentar el gasto público?

bía una relación “empleados públicos/población total” de 5,45 o lo que es lo mismo, un empleado público por cada 18,3 habitantes. En 2010, nos encontramos que esa relación “empleados públicos/población total” es de 5,74 o si se quiere, que existe un empleado público por cada 17,4 habitantes. Existe un aumento, obviamente, pero no es en absoluto desorbitado.

Esta cantidad de empleados públicos a la que se ha hecho referencia (uno por cada 17,4 habitantes), ¿es mucha o poca? En 2008, el año anterior, un estudio europeo⁶¹, en el que curiosamente no aparece España por no tener los datos disponibles, calculaba estas relaciones para 25 países europeos. Algunos ejemplos de los resultados para los países de nuestro “entorno”, con los que se nos compara para otras muchas cosas⁶²: en Francia y Bélgica, uno por cada 12,5 habitantes; en Irlanda y Portugal, uno por cada 14; en Italia y Holanda uno por cada 17; Alemania, uno por cada 18; Polonia, uno por cada 11; Suecia, que dispone de uno por cada ocho habitantes, es la primera en el ranking con mayor número de empleados públicos. Es decir, que no se trata en absoluto, de un número desorbitado, sino más bien contenido.

Ahora bien, habrá quien prefiera compararnos con el Reino Unido (uno por cada 29 habitantes) en el que todo es privado, y encima, ahora van a despedir a 150.000 funcionarios; o con Rumania (uno por cada 127) o Bulgaria (1 por cada 97), pero ¿hacia ese modelo de sociedad es al que queremos dirigirnos? ¿esos son nuestros ejemplos para dotar los servicios públicos?

Claro, la pregunta no han de contestarla -como es lo usual- los políticos, la banca o los empresarios, que ya sabemos lo que piensan, sino a los trabajadores y a la sociedad en general, y en particular a los sectores de esa sociedad que disponen de menos recursos y necesitan más, por tanto, de esos servicios.

¿Por qué aceptar sin rechistar el discurso neoliberal que marca como principio ineludible la reducción del peso de la adminis-

⁶⁰ <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft20%2Fe260&file=inebase&L=>

⁶¹ http://www.dsc.kprm.gov.pl/userfiles/4_Administration_and_the_Civil_service_in_the_27_EU_Member_states%281%29.pdf

⁶² los resultados pueden verse gráficamente en: http://www.elpais.com/articulo/economia/Radiografia/funcionarios/Espana/elpepueco/20100528elpepueco_1/Tes

tración? ¿Por qué no más empleo público y mejores servicios? ¿por qué no hacer que las rentas más altas tributen más -y no menos, como ahora- que las rentas más bajas para poder aumentar el gasto público? ¿por qué no hacer que los bancos y multinacionales paguen impuestos por sus ganancias, puesto que cuando tienen pérdidas, éstas se sufragan con dinero público? ¿por qué no se reduce -o se elimina- el despilfarro del gasto militar, por ejemplo, y se dedica a las necesidades de las personas y no de las multinacionales del armamento?

El profesor Vicenç Navarro explica bien cual debería ser el papel de las administraciones en la actual situación⁶³. Un aumento del empleo público ayudaría a proporcionar un trabajo a muchas personas en paro, ade-

La única salida encontrada por los gobiernos europeos es hacernos más pobres a los trabajadores, sin tocar un ápice de las rentas más altas o el capital financiero

más de elevar la renta disponible de los trabajadores, “sustituyendo esta enorme escasez de demanda mediante el gasto público”. Algo ya incuestionado, pero que no se pone de manifiesto, es que los países con sectores públicos más amplios, son los que tienen un mayor bienestar social. Parecen reconocerlo incluso hasta el neoliberal Foro de Davos⁶⁴.

63 <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=127452>

64 http://www.astic.es/sites/default/files/articulosboletic/editorial_54.pdf

6. CONSIDERACIONES FINALES

El estado de crisis en el que se encuentra el sistema económico está poco a poco invadiendo todos los aspectos de la vida de las personas que dependemos del trabajo. La economía productiva y financiera, la política, los equilibrios, o mejor dicho los desequilibrios sociales, se están viendo afectados con diversa incidencia en todos los países del mundo.

Los gobiernos y los grupos reales de poder político y económico hacen grandes esfuerzos por amortiguar el eco del desastre, por mentir sobre la situación real de países, empresas, bancos y deudas, en un intento de evitar un “crash” al estilo del producido en 1929 en EEUU o al de Argentina en 2001. Pero lo cierto es que vivimos en un espejismo económico. Vivimos ahora, ya, en un mundo que no existe, en un modelo económico que ya ha quebrado de facto aunque todavía, como si se tratara de un truco de magia, nos parece que las cosas siguen estando como estaban. Creemos -queremos creer- que esto pasará y podremos volver a vivir como hace unos años, pero eso no es así. Porque nadie, ni los estados, ni los bancos, ni las empresas ni las personas pueden pagar las deudas que tienen.

La única salida encontrada por los gobiernos europeos es hacernos más pobres a los trabajadores, sin tocar un ápice de las rentas más altas o el capital financiero. Ello retraerá el consumo, producirá el estancamiento de la actividad productiva y por tanto, un aumento del paro y de los impagos. Todo ello, unido a una inaplazable crisis energética, anuncia que esas deudas -contraídas cuando todo parecía valer mucho más de lo que valen- nunca podrán pagarse.

Todos esos recortes en la administración - unidos a las reformas laborales, la de la nego-

ciación colectiva, el despido libre, etc.- son sólo un poco de oxígeno, algo que sólo conseguirá alargar por algún tiempo la “enfermedad” económica, pero que no conseguirá sanar a un sistema herido de muerte.

El sistema productivo, basado exclusivamente en “cuánto más consumo mejor”, produce desigualdad económica cuando “va bien”, pero produce aún mucha más -y con efectos más devastadores- cuando va mal. Hoy, en plena crisis, la concentración de riqueza y de pobreza se hace aun más extrema. Los trabajadores son centrifugados hacia el exterior del sistema porque sus puestos de trabajo han desaparecido, o se han sustituido por empleos precarios y en este modelo económico, ya nadie los necesita. La experiencia -y lo que ha costado a la sociedad su enseñanza y adiestramiento- es tirada a la basura. No se trata ya de que sean sustituidos por máquinas, sino que son sustituidos en muchos casos, por nada.

Los que dicen que hace falta aumentar aún más la productividad -y al mismo tiempo también la edad de jubilación-, tendrían que explicar como el sistema piensa recolocar a los trabajadores “sobrantes”. Porque la solución no puede ser -ni debe ser- dejarlos a su suerte, mientras el estado y los empresarios se ufanan de haber logrado más “competitividad”. Este es un proceso cuyo saldo, aparte de constituir una inmoralidad absoluta, es más pobreza para el conjunto de la sociedad.

¿Cuánto tiempo puede durar el espejismo? Quién sabe. Los factores en juego son muchos. Uno de ellos es la capacidad de aguante de la sociedad, por un lado, y su capacidad de autoorganización y de formulación de una alternativa coherente, por otro. Los movimientos sociales en Oriente Medio, en Grecia o el movimiento 15 M son de hecho, una de las primeras muestras del comienzo de esa “mayoría de edad” social y a pesar de ser incipientes en su trayectoria y organización marcan el posible inicio de un despertar de la

conciencia social. No obstante, es el camino; la creciente cantidad de trabajadores a los que no se les permite ya tener ni siquiera un empleo precario, a pesar de las adversidades, han de ser los encargados de tripular un movimiento, no ya para pedir empleo a los gobiernos, sino para pedir una transformación de esta estructura económica que sólo les permite ser explotados o quedar expulsados del sistema.

Los que dicen que hace falta aumentar aún más la productividad -y al mismo tiempo también la edad de jubilación-, tendrían que explicar como el sistema piensa recolocar a los trabajadores “sobrantes”

Todas las recetas para intentar tapan los agujeros de la inmensa deuda acumulada y seguir a flote, pasan inevitablemente por una reducción del “tamaño” de las administraciones públicas, como forma de intentar reducir el déficit. Privatizando las empresas públicas una vez convertidas en rentables -es decir, entregando al negocio privado aquello que se ha creado con el dinero de todos-, reduciendo las prestaciones públicas más básicas, reduciendo el salario y el número de empleados públicos y en definitiva convirtiendo lo público en privado y el empleo de calidad y estable en trabajo precario y mal pagado.

En el escenario neoliberal, a los servicios públicos solo les espera una continua, y más o menos rápida, carrera hacia su desaparición. La sanidad, la educación, las pensiones, la búsqueda de empleo, la atención a los meno-

res... todos los servicios sociales han iniciado ya la senda hacia su gestión privada. Incluso las policías, los ejércitos o las prisiones tienen también su competencia privada. Sólo lo referido a los poderes -¿públicos?-, como los parlamentos, gobiernos, judicatura -es decir, los intérpretes directos del auténtico poder económico- y el aparato de protección y asistencia que les rodea, configuran el único reducto no susceptible de ser privatizado.

Por tanto la administración y los servicios públicos como los conocemos, y el futuro de los trabajadores del sector público, no están en absoluto ajenos a la situación de crisis en la que nos movemos. Los empleos públicos no están ya asegurados, ni sus sueldos ni condiciones de trabajo garantizadas, sino que se encuentran inmersos en una tendencia que no puede ser invertida por mucho que se procure un cierto “proteccionismo” de estos reductos de trabajo estable y digno, como intentan los sindicatos corporativos existentes en la administración.

La estrategia de este movimiento sindical, mantiene intacta la brecha entre administradores y administrados, situados ambos en el quimera de vivir en dos mundos condenados a no entenderse, ya que sus realidades se separan cada día más. Unos, los trabajadores públicos obligados a defender su trabajo frente a la disgregación impuesta por el poder político y económico; otros, los “ciudadanos” que se dividen entre los que acusan constantemente al funcionariado de ser un lujo caro e innecesario y los que ansían arañar uno de esos puestos para salir del infierno al que les condena el trabajo en el sector privado.

En este escenario, la posibilidad más interesante es que entre los empleados públicos surja un movimiento que supere esta separación; es decir, que apueste decididamente por abandonar el “estado mental” del funcionariado heredado de otras épocas, en el que se ve a sí mismo en un mundo ajeno a los vaivenes que sufren el resto de los trabaja-

dores; al mismo tiempo, que no renuncie a la prestación de unos servicios públicos de acceso universal y en igualdad de condiciones para todos, basados en las necesidades de la sociedad y no en criterios de rentabilidad económica. Es imprescindible la sintonía entre los movimientos y organizaciones sociales y el movimiento sindical de los trabajadores de la administración, ya que de otra forma se perderán los servicios públicos para todos, usuarios y trabajadores.

esta organización de los trabajadores públicos estaría en condiciones, cuando el estado sea superado por los acontecimientos económicos y sociales, para asumir la prestación de esos servicios públicos de forma autogestionada

Al mismo tiempo, estos empleados públicos estarían en condiciones de convertirse en un motor sindical -aprovechando sus mejores condiciones laborales y las posibilidades que éstas otorgan- para exigir, en primer lugar, una defensa a ultranza del servicio público frente a las privatizaciones, y en segundo, el disfrute de unas condiciones laborales dignas y estables para todos los trabajadores públicos y por supuesto, también en el sector privado -¿acaso hay razones para lo contrario?-, extendiendo y no constriñendo, los derechos de los que ellos disfrutaban. Esto permitiría también borrar la gruesa línea de separación existente entre los dos colectivos de trabajadores, públicos y privados.

Este movimiento estaría, además, en posición de conectar al conjunto de la socie-

dad con las necesidades y las decisiones que afectan a los servicios públicos, superando la situación actual en la que sólo les cabe financiarlos con sus impuestos.

Como resultado de estas actuaciones, cabe esperar que esta organización de los trabajadores públicos estaría en condiciones, cuando el estado sea superado por los acontecimientos económicos y sociales, para asumir la prestación de esos servicios públicos de forma autogestionada, prescindiendo de la dirección política, y situándose bajo el control de la misma sociedad de la que depende y a la que se debe.



Confederación
Nacional del
Trabajo

