



La hipersindicalización de la Función Pública



La rebaja de salarios y la huelga de funcionarios, entre otras incidencias de estos días, son un buen pretexto para decir algo que mucha gente piensa, pero que pocos mantienen públicamente, y es que la fuerte sindicalización vivida por el empleo público en España durante los últimos 25 años está en el origen mismo de la crisis que lo aqueja. Los muchos profesionales con talento y compromiso que trabajan en nuestras administraciones tienen poco que agradecer a un fenómeno que está comprometiendo seriamente la imagen y el futuro de la función pública.

La influencia sindical ha conseguido imponer un patrón integrado de empleo presidido por un prolijo compendio de normas de origen legal y convencional, sobre cuyo funcionamiento los sindicatos ejercen, en general, un alto grado de control. Este modelo ha favorecido la introducción en el sistema de numerosos elementos disfuncionales como los siguientes: a) la extensión irrestricta de las garantías laborales pensadas para las funciones de autoridad (jueces, policías, inspectores de tributos, interventores de fondos) a las áreas de prestación de servicios (médicos, profesores, investigadores, promotores de empleo, trabajadores sociales); b) la introducción de potentes elementos de rigidez en la gestión de recursos humanos, en forma de limitaciones a la asignación de tareas, la movilidad funcional, la promoción profesional o la adaptación de los puestos de trabajo a los cambios; c) el alejamiento de las retribuciones respecto de sus mercados de referencia, lo que se traduce especialmente en la inflación salarial de los segmentos correspondientes al trabajo menos cualificado, donde se sitúan las clientelas sindicales más numerosas; y d) la progresiva reducción de la jornada laboral, hasta situarla claramente por debajo, no ya del promedio del sector privado, sino de los sectores públicos de nuestro entorno (casi 8 horas semanales inferior a la del empleo público británico o alemán, según datos de la OIT de 2008).

La culpa está repartida. El amateurismo y la superficialidad con que nuestras clases políticas gobernantes –sin distinción de ideología o nivel de administración– han encarado las relaciones laborales en sus ámbitos de responsabilidad constituyen la otra cara de la moneda. Los ciudadanos hemos carecido, salvo contadísimas excepciones, de patronales públicas capacitadas y decididas a salvaguardar nuestros intereses en la negociación colectiva con los sindicatos de funcionarios. Ya se sabe que, cuando prevalece la evitación del conflicto a cualquier precio, alguien pone ese precio y acostumbra a ser alto.

Este estado de cosas ha hecho expandirse como manchas de aceite los procesos de creación de empresas públicas y el *outsourcing* de servicios públicos, buscando en la autonomía o en el sector privado la flexibilidad y eficiencia perdidas. Son iniciativas convenientes, a veces, pero que conducen, cuando se extienden irracionalmente, a debilitar la cohesión, el control presupuestario y la rendición de cuentas de las Administraciones Públicas. Curiosa paradoja, que sean los sedicentes defensores de lo público quienes acaben convirtiéndose en los principales agentes de su fragmentación y sustitución por el mercado.

Director del Instituto de Gobernanza y Dirección Pública.
ESADE, Universidad Ramon Llull