

Empleo público estable pero no inamovible



16.12.2011 | **Francisco Longo** |

El presidente de la CEOE ha agitado un poco más las aguas, ya turbulentas últimamente, de las administraciones públicas con su propuesta de que se pueda despedir a los funcionarios por causas objetivas, como en las empresas.

¿Debiera revisarse en este sentido el estatuto vigente del personal público? La respuesta debe ser matizada. La función pública que conocemos nació para hacer imposible la instrumentalización de la Administración por la política u otros intereses particulares. En su etapa fundacional, se extendió a cargos que, como jueces, inspectores de tributos o fiscalizadores de licencias, deben garantizar, como bien superior, la imparcialidad en el trato de los administrados.

La inamovilidad —el empleo vitalicio protegido, en la jerga administrativa— nació— para asegurar esa imparcialidad frente a la interferencia o la manipulación. Con el tiempo, sin embargo, ese tipo de regulación, con todo su bagaje de protecciones, se extendió a áreas de actividad pública —los servicios propios del estado de bienestar— para los que no había sido pensada, y que constituyen la amplísima mayoría del empleo público contemporáneo.

El problema es que, si bien en aquellos reductos —cuantitativamente minoritarios, aunque importantísimos— la inamovilidad puede conservar su funcionalidad, es hartó discutible que la mantenga en estos otros. Pensemos en médicos, ingenieros, profesores, personal de enfermería, científicos e investigadores, promotores de actividad económica, trabajadores sociales, orientadores laborales y tantas otras profesiones como nutren los servicios públicos actuales. La parte principal del valor público que crean no está en su imparcialidad, sino en su eficacia.

La eficacia de los servicios públicos exige, desde luego, prácticas meritocráticas en el acceso y gestión del empleo, pero también dosis importantes de flexibilidad que el estatuto funcionarial clásico no permite. Por eso, muchos países avanzados han incorporado prácticas flexibles que, como la selección por competencias, la evaluación del desempeño o la compensación por resultados sirven para atraer y retener talento, mejorar la calidad del trabajo e incentivar el logro.

Flexibilidad

El empleo público debe ser estable. Es poco conocido que una parte importante del nuestro no lo es. La precariedad afecta, a menudo en detrimento del mérito y la igualdad en el acceso, a cientos de miles de empleos —los interinos y otros temporales— que hoy están siendo las primeras víctimas de la crisis. La estabilidad es una condición necesaria para un empleo público de calidad.

Pero estabilidad no equivale a inamovilidad. En condiciones de crisis, cuando los gobiernos y las organizaciones públicas necesitan revisar a la baja la oferta de servicios, se hace difícil defender un modelo de empleo que obliga a eliminar o reducir la actividad sin tocar costes estructurales que representan altos porcentajes de los presupuestos. La revisión del estatuto funcionarial debiera, pensando, sobre todo en el futuro, introducir fórmulas que permitan ajustar —siempre con las debidas garantías— las plantillas públicas a los niveles de servicio que las organizaciones públicas están en condiciones de asumir y garantizar.