



Sección Sindical de la Administración Pública, en Madrid

CNT-AIT

Plaza Tirso de Molina, 5
Teléfono: 91 369 08 38

COMENTARIOS AL BORRADOR DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Índice

Introducción.....	1
Motivaciones y origen de la reforma.....	2
Novedades del anteproyecto.....	3
La evaluación del desempeño.....	3
El personal directivo.....	4
Negociación colectiva.....	5
Reacciones sindicales ante el anteproyecto.....	5
Sector crítico de CC. OO.....	5
CSI-CSIF.....	6
Otros sindicatos reformistas (CGT, ELA-STV, etc.).....	6
Situación actual real y propuestas.....	6
Para mejorar el desempeño.....	7
Para acabar con las situaciones de explotación en las AA. PP.....	8
Para acabar con la arbitrariedad en los procesos selectivos.....	8
Conclusiones.....	9

Introducción.

La posición de la CNT frente al contenido del borrador del anteproyecto de ley de estatuto básico del empleado público quedó claramente expresada por su Comité Nacional en junio de 2006ⁱ: el anteproyecto pactado por el gobierno y los sindicatos llamados mayoritarios tiene como principal finalidad el introducir las formas y maneras del sector privado en las administraciones públicas (AA. PP.), considerando erróneamente que la solución a los problemas del sector público es el incremento de la competitividad en el sector, mediante el reforzamiento de la promoción laboral basada en el acicate económico y la evaluación del desempeño. A pesar de los claros resultados negativos tanto para los trabajadores públicos como para los ciudadanos que las experiencias previas en esta dirección han producido, la socialdemocracia y los sindicatos reformistas se empeñan en la dirección equivocada.

A grandes rasgos, lo que este anteproyecto configura para el futuro es la disminución de la estabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo, el aumento de la contratación arbitraria de trabajadores interinos, la creación de una nueva “casta” en la administración compuesta por directivos nombrados directamente por los altos cargos y establecer retribuciones salariales variables en función de la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo. El efecto de todas estas medidas no es difícil de prever: generará inquietud en los trabajadores que hayan obtenido su plaza en concurso ante el temor de perderla, aumentará el número de trabajadores temporales contratados

de forma poco transparente, las retribuciones salariales serán una incógnita mensual y las relaciones personales se enturbiarán por el aumento del clientelismo y la arbitrariedad. Este tal vez sea el panorama que consideran adecuado los políticos para la administración, pero seguramente no es en absoluto el que desean los trabajadores.

¿Es posible una administración pública verdaderamente al servicio de la sociedad? ¿Es posible convertirla en un órgano coordinador e informador libre e independiente, controlado por los trabajadores, y que nada tenga que ver, por lo tanto, ni con la burocracia al servicio de los políticos de turno que buscan unos, ni con la empresa pública pseudo-capitalista que buscan otros?

Motivaciones y origen de la reforma.

En septiembre de 2004 se constituyó una comisión para el estudio y preparación de un estatuto básico que dotara a las AA. PP. de un instrumento legislativo que permitiera el establecimiento de una base legal común para todos los trabajadores públicos. La intención, en principio, se anunció como exclusivamente legalista, como el último peldaño en la difícil reforma de la administración pública, la cual parece que no acaba de encontrar una definición que pueda ser considerada correcta por los políticos y técnicos de la democracia. Recordemos que desde el cambio de régimen hasta 1984 las AA. PP. se rigieron por una ley franquista de 1965, ante la total incapacidad de los gobiernos de la incipiente democracia para acometer una reforma de la administración que adaptara el aparato burocrático franquista a los nuevos esquemas políticos. En este empeño es de destacar que frente al deseo inmovilista de los conservadores, ha sido la socialdemocracia la más activa en el desarrollo de esta reforma, con la promulgación de la ley 30 de 1984 primero, la ley de incompatibilidades posteriormente ese mismo año, la ley 9 de 1987 de órganos de representación, y con el desarrollo del actual anteproyecto, que sólo intenta – aparentemente – terminar con este largo y farragoso camino legal. Sin embargo, en la intención del actual anteproyecto hay algo más que un interés técnico o legalista, y ello queda claro ya en la introducción del estudio previo solicitadoⁱⁱ, en el que podemos leer:

“Esa organización administrativa eficaz, objetiva y bien ordenada es también un elemento clave para mejorar la competitividad de nuestro país en el plano nacional e internacional, ya que se relaciona cada vez más intensamente con el tejido empresarial y debe contribuir a impulsarlo”.

Es decir, parece que queda claro que lo que se intenta es no sólo introducir un aspecto totalmente nuevo en la función pública (“la competitividad nacional e internacional”), sino poner también la administración al servicio de las empresas (“contribuir a impulsar el tejido empresarial”), dando un vuelco total a la relación entre la administración y éstas, pues si hasta ahora las empresas eran sólo un instrumento más a disposición de los organismos públicos, parece ser que la relación se piensa invertir, convirtiendo al servicio público no en un servicio a la sociedad, sino en un modelo más de negocio, que supuestamente se regirá por la dinámica típicamente capitalista. Ya no serán las empresas las que servirán a la administración, sino la administración la que servirá a las empresas.

Y en este nuevo modelo de actuación de los organismos públicos no podía faltar, claro está, la característica fetiche de la sociedad de mercado actual, aquella en nombre de la cual continuamente se acosa y explota al trabajador: la productividad. Tal y como leemos en el mismo informe previo:

“En especial, entendemos que el tipo de propuestas que realizamos para el Estatuto Básico requiere mejoras muy significativas en la gestión de recursos humanos de las Administraciones Públicas y un reforzamiento notable de las unidades administrativas que

tienen la responsabilidad de esa gestión, que permita elevar sustancialmente la productividad”.

Se puede decir más alto y también más claro: lo que denominan “gestión de recursos humanos con el objetivo de aumentar la productividad” se llama aumento de la explotación, y de ello pueden hablar mucho los trabajadores de la empresa privada, que sufren día a día de esa lacra. Finalmente y como curiosidad, que esta reforma tiene en mente exclusivamente una clara transformación de la función pública en un sistema de empresa orientado exclusivamente al beneficio lo confirma un último detalle: de todas las organizaciones y agentes sociales con los que se reunió la “comisión de sabios”, la primera fue la CEOE, la cual curiosamente luego no aparece en la firma del acuerdo de anteproyecto. ¿Qué podían tener que decir los empresarios ante un tema que les es tan evidentemente ajeno como el servicio público?

Novedades del anteproyecto

La evaluación del desempeño.

El término productividad aparece también, como era de esperar, en el borrador del anteproyecto de ley, concretamente en la exposición de motivos, cuando anuncia la regulación general de los deberes básicos de los trabajadores:

Este, el servicio público, se asienta sobre un conjunto de valores propios, sobre una específica “cultura” de lo público que, lejos de ser incompatible con las demandas de mayor eficiencia y productividad, es preciso mantener y tutelar, hoy como ayer.

Asume, por lo tanto, que el aumento de la productividad es una exigencia o demanda (no dice de quién) que debe ser satisfecha, pero que no es incompatible con el ejercicio del trabajo público conforme a “sus propios valores”. De forma intencionada se mezclan dos términos - eficiencia y productividad - que aunque se parecen mucho no tienen nada que ver, pues si el primero se encamina a la utilización racional de los medios, y por lo tanto su objetivo es optimizar el ejercicio del servicio público, el segundo se refiere al aumento del beneficio económico generado por una actividad, lo cual es incompatible con el servicio público, en el cual el beneficio económico no existe (o no debería existir). Es evidente que el aumento de la productividad puede obtenerse a partir de una mejora de la eficiencia, pero no solamente, pues también se puede obtener como se hace en la empresa privada: mediante la disminución de los costes de producción (utilizando subcontratas y bajando la calidad de los componentes) o por la disminución de los costes de personal (contratos temporales y mano de obra barata). Nos tememos que tal vez sea éste el futuro que se está diseñando para los trabajadores del sector público.

Temor que se ve confirmado cuando comprobamos que se considera que este aumento de la productividad, claro está, debe surgir de la vigilancia y control de los trabajadores en el desempeño de sus labores, tal y como se expresa en el mismo borrador cuando se justifica la nueva “evaluación del desempeño”:

La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento.

Es decir, este anteproyecto planea que el sueldo y la carrera de los trabajadores dependan de su

productividad individual, repartiendo así dinero y etiquetas más o menos honoríficas en función de ella, al igual que sucede en cualquier empresa privada. Parece que el concepto de “servicio público”, considerado éste como un objetivo individual o colectivo que se concreta en el desarrollo de una actividad sin afán de lucro cuya única beneficiaria es la sociedad, no entra en el nuevo concepto de administración que se quiere implantar. El impulso individual de servicio a la colectividad se abandona para implantar en su lugar el impulso individual de enriquecimiento y de adquisición de poder, mediante un clásico sistema de “control desde arriba” basado en el palo y la zanahoria, pues, según el mismo anteproyecto:

Es obvio, en efecto, que las oportunidades de promoción y, en alguna medida, las recompensas que corresponden a cada empleado público han de relacionarse con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización, pues resulta injusto y contrario a la eficiencia que se dispense el mismo trato a todos los empleados, cualquiera que sea su rendimiento y su actitud ante el servicio.

Nada más alejado de las ideas anarcosindicalistas que el párrafo anterior. Los trabajadores anarcosindicalistas somos todos iguales, existiendo entre nosotros solamente las diferencias normales de capacitación técnica y de experiencia. El control de nuestra labor surge de nosotros mismos, y no deseamos ninguna recompensa que no beneficie a todo el colectivo. ¿De qué nos serviría progresar económica o administrativamente al margen de nuestros compañeros? Una administración de “buenos y malos” gobernada por el enfrentamiento competitivo y el egoísmo es ajena a nosotros, y lo es mucho más si, como se intenta en este anteproyecto, las etiquetas se piensan distribuir desde arriba en forma de premios individuales parecidos a las nominaciones a “empleado del mes” de la empresa privada. El control del desempeño ciertamente debe realizarse, pero en la horizontal, por mutuo acuerdo y colaboración entre los trabajadores, los cuales están perfectamente capacitados para fijar sus metas y controlar sus desempeños, sin necesidad de controles jerárquicos desde las alturas. Permitir que sean las capas directivas las que controlen la evaluación y distribuyan las recompensas no es más que fomentar el clientelismo en la administración, circunstancia que se agrava más todavía teniendo en cuenta que otro de los objetivos del anteproyecto es que los trabajadores públicos puedan perder su plaza si no obtienen una evaluación positiva de su desempeño. Parece, pues, que el palo no va a servir solamente para sostener la zanahoria, también piensan utilizarlo directamente contra las costillas del trabajador si éste no cumple o se rebela. Dado que la plaza se puede perder pero no es posible el despido de un trabajador público, es de suponer que los creadores del anteproyecto de ley ya tienen pensada la ubicación de sus “Gulag” particulares, a donde supuestamente enviarían a todos aquellos trabajadores castigados con la destitución.

A pesar de la importancia de este punto – la evaluación del desempeño – es de destacar que el anteproyecto no especifica con claridad cómo será ésta, pues en el art. 20 sólo se especifica que la evaluación seguirá los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, siendo cometido de las distintas AA. PP. el establecer el sistema concreto de evaluación. Manos libres, pues, para los caciques locales.

El personal directivo.

Otra de las novedades que aportará la nueva ley será la creación de un nuevo estamento de empleados públicos denominado “personal directivo”. Una curiosidad de este anteproyecto es que mientras en el art. 8 – en el que se enumera la clasificación de los empleados públicos – no aparece el término de personal directivo, se dedica todo el art. 13 a su explicación. Es decir, ya desde el principio parece haber una intención (al menos gráfica) de considerarlos personal aparte.

Su definición es casi una tautología, pues según el art. 13.1 “Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las AA. PP.”, y en la especificación del método de designación en ningún caso se alude a la transparencia, lo cual indica una clara intención de secretismo en el proceso. Al mismo tiempo, aunque ellos también deberán estar sujetos a evaluación, los únicos criterios que la regirán serán los de eficacia y eficiencia, con lo que parece que ellos no estarán sujetos a productividad alguna, salvo porque serán controlados sus resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

La definición es muy vaga, el nombramiento no está claro y sus funciones parecen oscuras, por lo que tras todo ello parece haber un intento de creación de un nuevo estamento directivo cuyas funciones parecen más orientadas a conseguir que otros trabajen que a trabajar ellos. Una copia descarada de los “capataces” de la empresa privada: técnicos sin escrúpulos especializados en la consecución de objetivos a toda costa.

Negociación colectiva

Se ha celebrado por parte de los firmantes del acuerdo de anteproyecto, la inclusión en éste del derecho expreso a la negociación colectiva, materia ésta reivindicada de antiguo por los sindicatos reformistas. Pero dicha negociación no es tal, pues carece de lo mínimo que se puede pedir a un proceso negociador, y es la capacidad de maniobra similar por ambas partes. En realidad, lo que se intenta legislar es una ficticia justificación de los acuerdos entre la administración y los trabajadores, dando carácter de pacto o acuerdo a lo que finalmente no será más que una mera imposición. Se excluyen, por otra parte, como materia a tratar en la negociación aspectos tan importantes como el acceso al empleo público y la promoción profesional (art. 37.2e), quedando por lo tanto las AA. PP. liberadas de justificar su actuación en dichos aspectos. Es de destacar que se excluyen de la negociación también las condiciones de trabajo del personal directivo (art. 37.2c), lo cual no hace sino aumentar las sospechas sobre su verdadero objetivo.

Que la negociación no puede considerarse tal lo refleja con claridad el art. 38.10, en el cual se especifica que las AA. PP. podrán “suspender o modificar el cumplimiento de pactos o acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público”. Que lo negociado pueda ser rechazado por una de las partes justificándolo por un concepto tan difuso como el interés público, da una clara idea de lo firmes que serán los acuerdos que se tomen.

Por otra parte, la bochornosa separación del personal laboral respecto de los demás trabajadores públicos se remacha en el art. 32, en el cual se establece que su representación y negociación se regirán de forma separada, dentro del marco del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, la representación en las negociaciones se restringe prácticamente a las organizaciones sindicales mayoritarias, excluyendo expresamente en el art. 46 la posibilidad de que las secciones sindicales puedan convocar una reunión. Además, la posibilidad de convocatoria directa por parte de los trabajadores se somete a la necesidad de que la petición sea firmada por un 40 por ciento del colectivo convocado, lo cual prácticamente evita esta posibilidad.

Reacciones sindicales ante el anteproyecto

Sector crítico de CC. OO.

Este colectivo publicó una notaⁱⁱⁱ en la que mostraban su disconformidad con el contenido del

borrador, a pesar de lo cual éste sería finalmente aceptado por su central sindical. Es de destacar que ya en el primer párrafo de su comunicado se critica un aspecto de la elaboración del anteproyecto que coincide curiosamente con una de las tesis fundamentales del anarcosindicalismo: esta reforma se ha aprobado por los sindicatos firmantes “sin que los empleados y empleadas del sector público hayan tenido ocasión de conocer y debatir su contenido”. Como parece que algunos afiliados a CC. OO. sienten cierta manipulación desde las alturas, les animamos a que descubran las bondades del movimiento asambleario.

Para este sector crítico, en este anteproyecto se puede vislumbrar “una nítida tendencia a la flexibilización de las relaciones laborales en las AA. PP.”, con la que se intenta “someter a los empleados públicos a exigencias empresariales”. Según este sector crítico, tal vez “lo que se quiere vender como modernización no sea más que la fórmula para conseguir unos empleados públicos sumisos al poder político”. De esta forma, lo que se intenta, pues, no es sino dotar al gobierno político de un instrumento legal que les permita fomentar el clientelismo.

CSI-CSIF

Esta central sindical se muestra encantada por lo que consideran un triunfo de la negociación política entre las centrales firmantes y el gobierno, que ha dado lugar a un “acuerdo sobre unos objetivos, unos criterios y unos principios básicos, que son los que contempla el borrador del proyecto de ley, y que responde a ese mínimo aceptable”^{iv} para su sindicato. Sin comentarios.

Otros sindicatos reformistas (CGT, ELA-STV, etc.)

Fundamentalmente, las críticas surgidas desde el resto de sindicatos reformistas se basan en su exclusión de las mesas de negociación, en las cuales consideraban que debían estar presentes^v.

Situación actual real y propuestas

La idea subyacente en el borrador del anteproyecto de ley es la de unas AA. PP. ineficientes e ineficaces, que deben su mal funcionamiento a trabajadores públicos remisos, díscolos e insuficientemente controlados. No podemos sino estar en contra de semejante visión. Que las AA. PP. sufren de graves problemas de funcionamiento no es un misterio para nadie, y los más graves no son precisamente los que cita el anteproyecto, pues también podemos destacar los siguientes:

- Sometimiento de la función pública a los intereses partidistas de los gobiernos de turno.
- Mecanismos en ocasiones poco limpios de acceso a los empleos públicos (sobre todo en las administraciones locales y en las universidades).
- Desánimo y falta de motivación en los trabajadores producido por las actitudes caciquiles y clientelares de los cuadros directivos.
- Excesiva presencia de empresas privadas en sectores críticos del servicio público, con empleados subcontratados por dichas empresas en ocasiones faltos de preparación y experiencia, junto con una pésima situación laboral de los mismos, con contratos precarios y condiciones laborales diferentes a las de los trabajadores públicos que realizan sus mismas funciones.
- Utilización de los medios públicos para objetivos particulares, incluso mediante la creación de empresas semi-públicas o privadas que trabajan exclusivamente para la administración y cuyo único afán es el lucro personal de antiguos cargos ministeriales.

Los problemas están ahí, y es evidente que hay que solucionarlos, pero, al contrario de lo que se

plantea en el actual anteproyecto de ley, las soluciones que acabarían con ellos son muy distintas.

Convertir al estado en un organismo exclusivamente al servicio de la sociedad no es fácil, dada la amplia aceptación que tienen los comportamientos e ideas autoritarias en la administración actual. La labor es tan compleja que llevaría aparejada la necesidad de desmontar muchas de las estructuras actuales y la transformación radical de las demás, necesitándose además de cambios paralelos en la sociedad y en su estructura económica. Por ello, debemos resaltar que si bien algunas de las actuaciones propuestas pueden ser de aplicación inmediata, otras necesitan de bastante más tiempo y todas, por supuesto, necesitan del convencimiento de que otro tipo de administración es posible: una administración cuyo único objetivo sea el servicio a la comunidad.

Para mejorar el desempeño

Es posible, ciertamente, encontrar en las AA. PP. a personas cuya dedicación a sus obligaciones laborales es prácticamente nula, recibiendo de la sociedad un sueldo que en ningún modo se están ganando y ocupando un puesto de trabajo que otro trabajador está necesitando. Esta actitud de dejadez generalmente se puede deber a varias situaciones: o bien el trabajador está desmotivado por la falta de significado y valor de su trabajo y su dejadez no viene sino del desánimo que una mala planificación laboral le produce; o bien está ocupando un puesto con el beneplácito de algún superior que le permite recibir un sueldo de la administración sin hacer nada; o bien, finalmente, debido a que no puede ascender más de nivel por algún impedimento burocrático, considera que ha alcanzado ya su más alto grado de ineptitud, y por lo tanto decide no dedicarse más a una “carrera” que ya no tiene nada que darle.

Ninguna de estas situaciones se va a solucionar con la evaluación del desempeño que se propone desde el gobierno, y si lo hace no será por conseguir que el trabajador encuentre agradable y creativo su trabajo, sino por infundir en él el miedo a la pérdida de su puesto. La estructura jerárquica de las AA. PP. y la misma definición de la “carrera” que se puede seguir en ellas es la que produce los tres fenómenos citados, y es esta jerarquía con la que hay que acabar. De la obsoleta estructura en nichos y canales propia de la administración actual y que tan favorable es al clientelismo y la arbitrariedad, se hace necesario pasar a una administración en grupos de trabajo independientes y reducidos, en los cuales todos los trabajadores tengan similar situación laboral y económica (con las correspondientes adaptaciones a las cargas familiares de cada uno) y donde los puestos de responsabilidad y coordinación se ejerzan por turno. La cohesión entre los diversos grupos se obtendría mediante comités formados asimismo de manera rotativa, que se encargarían de los temas y responsabilidades propios del ámbito de organización superior. Para obtener una organización operativa y moderna no es necesario que haya más de dos o tres niveles de coordinación, situación ésta totalmente alejada de la estructura de múltiples escalones y niveles de las actuales AA. PP.

Por ello consideramos que sería conveniente promover las siguientes actuaciones:

1. Igualación de las condiciones laborales y administrativas de los distintos colectivos de trabajadores públicos.

Para ello:

- De forma progresiva, se procederá a la reducción de los niveles y grupos actuales hasta conseguir que todos los trabajadores públicos tengan la misma categoría, con las mismas condiciones laborales y económicas, independientemente de su función. La motivación para aumentar la excelencia en el desempeño del trabajo no podrá ser económica, sino una decisión personal que surja del convencimiento del valor que tiene para la sociedad el trabajo desempeñado. Para lograrlo es indispensable que el entorno de trabajo sea agradable y enriquecedor, y que las tareas rutinarias o desagradables sean asumidas por todos de manera cooperativa.

- Se potenciará la creación de cuerpos especializados por similitud de funciones laborales, constituidos por personal de las distintos organismos públicos, al objeto de favorecer la movilidad geográfica de los trabajadores por intercambio entre ellos.
 - Se procederá al cambio progresivo de la situación del personal laboral, que pasará a igualarse con los trabajadores públicos que desempeñen sus mismas funciones. Para el cambio de situación bastará con la experiencia de trabajo acreditada, sin necesidad de concursos ni oposiciones. Deberán desaparecer las interinidades y la contratación eventual, asimilando a los trabajadores en dichas situaciones como trabajadores públicos en la misma situación laboral que el resto.
2. Control del desempeño en la horizontal, por los mismos trabajadores.
La evaluación del desempeño personal será realizada por los compañeros de la misma unidad administrativa, así como por aquellos con los cuales la unidad tenga relación de trabajo. Las consecuencias de la falta de dedicación de un trabajador las sufren sus mismos compañeros, que son los que deben de asumir el trabajo que él no hace, y por lo tanto deben ser ellos los que establezcan las consecuencias.
 3. Fomento de la preparación personal y la capacitación técnica.
Es imprescindible que el nivel de capacitación técnica y de adecuación al puesto sea similar entre todos los trabajadores de un organismo o unidad administrativa, para lo cual se establecerán los sistemas de formación necesarios. Esta formación será impartida por otros trabajadores del organismo o por instituciones públicas, nunca por empresas privadas, será eminentemente práctica y no será genérica sino que estará orientada al trabajo a desempeñar. Se tenderá a conseguir que todos los trabajadores tengan la preparación necesaria para desempeñar cualquiera de los puestos de su organización, al objeto de favorecer la movilidad laboral y la agilidad en la respuesta a las necesidades de trabajo puntuales. Todos los trabajadores se deberán involucrar por igual en la realización del trabajo, y asumirán similares niveles de responsabilidad.

Para acabar con las situaciones de explotación en las AA. PP.

Es inadmisibles que haya empresas que se estén beneficiando económicamente por realizar labores que los trabajadores públicos están perfectamente capacitados para desempeñar, permitiendo la administración que dichas empresas utilicen las más despreciables técnicas de contratación y gestión de sus empleados, incluyendo la precariedad en los contratos, el abuso en las exigencias de productividad y horarios de trabajo excesivos. Es absolutamente necesario acabar con la subcontratación en el servicio público, para lo cual se deben dar por terminados todos los contratos con empresas privadas. Para que dicha medida no afecte a los trabajadores de dichas empresas se plantean dos posibilidades: a los trabajadores que actualmente desempeñan labores para la administración, se les habilitarán mecanismos específicos de acceso al empleo público, que no incluyan discriminación por la falta de titulación académica; otra posibilidad será la creación de cooperativas o empresas autogestionadas de trabajadores que se hagan cargo de los cometidos laborales por ellos desempeñados hasta ese momento, recibiendo como colectivo las contraprestaciones económicas que hasta ese momento recibían sus empresas.

Otro aspecto importante a impulsar es la exclusiva utilización de software libre en la administración, eliminando las licencias y contratos de mantenimiento actuales y sustituyéndolos por contratos con cooperativas o empresas autogestionadas de informáticos que desarrollen software libre.

En general, desde la administración pública se debería fomentar y apoyar la creación de cooperativas de trabajadores y de empresas autogestionadas, para que vayan sustituyendo progresivamente a las empresas privadas con las que se tiene algún tipo de relación.

Para acabar con la arbitrariedad en los procesos selectivos

Los mecanismos actuales de acceso al empleo público muestran claras deficiencias de control que deben ser subsanadas. La experiencia está demostrando que cuanto más pequeño o local sea un organismo, menos limpio es el acceso al empleo público, por lo cual se hace necesario centralizar en lo posible los sistemas de acceso, aumentando la vigilancia de la objetividad y limpieza de los mismos por parte de los trabajadores. Se fomentará el ingreso en cuerpos especializados más que en organismos concretos, y las convocatorias y pruebas de acceso se harán siempre a nivel nacional. Todos los procesos selectivos deberán ser auditados por una representación aleatoria de los trabajadores del cuerpo al que se realicen, debiendo establecerse un método para el anonimato tanto de la solicitud de acceso como de los exámenes y resultados de las pruebas.

Conclusiones

Estamos totalmente en desacuerdo con la intención del gobierno de “privatizar” los modos de actuación y gestión de la función pública, y consideramos que ese no sólo es un camino erróneo, sino que es el camino totalmente contrario al que hay que tomar. Estamos en desacuerdo en el fondo y también en la forma, pues para la redacción del borrador de anteproyecto no se ha tenido en ningún momento en cuenta a los empleados públicos, que no han podido participar en ningún momento en el proceso ni se les ha consultado previamente, dándoles sólo la opción de contemplar indefensos y callados cómo ciertas centrales sindicales, los socialdemócratas y los empresarios ha configurado para ellos su futuro.

Frente a esta situación animamos desde la CNT a los trabajadores y trabajadoras de las AA. PP. a que se encuadren en secciones sindicales anarcosindicalistas, desde las que reivindiquen su derecho a realizar asambleas en las cuales se establezca desde abajo, entre todos los trabajadores y trabajadoras, los criterios a seguir en la transformación de las AA. PP.

Ninguna de las acciones que proponemos puede realizarse sin la participación activa de quienes trabajan en las AA. PP. , ni sin el convencimiento de que es posible realmente tener una administración pública cuyo único objetivo sea servir a la sociedad en lo que ésta le demande, y en la cual no haya ni sombra de explotación laboral, de desánimo o de alienación.

Las propuestas anarcosindicalistas que presentamos deben contemplarse como actuaciones que no sirven sino para preparar el camino a un cambio radical no sólo de la administración, sino de toda la sociedad: una sociedad de trabajadores libremente asociados, en la que no exista ni la explotación ni la represión, y en la cual la estructura y funciones de las AA. PP. actuales desaparezcan, instituyéndose en su lugar una estructura federal controlada desde la base.

i “La CNT ante el nuevo Estatuto de la Función Pública” Sevilla, 13 de junio de 2006. Secretaría de Prensa y Comunicación. Comité Nacional de la CNT.

ii Informe de la comisión para el estudio y preparación del estatuto básico del empleado público. Abril de 2005.

iii Comunicado del sector crítico de CC. OO. el 28 de mayo de 2006

iv Intervención del presidente nacional de CSI-CSIF en la Moncloa el 12 de junio de 2006.

v http://kaosenlared.net/noticia_imprimir.php?id_noticia=19314, 6-VI-2006 (tomado del *Rojo y Negro* digital)