

Ideas sobre la integridad institucional como presupuesto de la buena gobernanza en el Ayuntamiento de Madrid.

Hace poco leyendo la NewsLetter del INAP me encontré con una reseña de Rafael Jiménez Asensio sobre el libro “Ética Pública y Buen Gobierno” de M. Villoria y A. Izquierdo, editado por Tecnos/INAP y publicado este año.

Este resumen que recomiendo me ha hecho reflexionar sobre lo que pasa en el Ayuntamiento de Madrid del que soy funcionaria desde hace más de 27 años.

Señala el autor del resumen que: “ Entre los múltiples males que aquejan al sistema político-institucional español, se pueden resaltar (a juicio de los autores del libro)la debilidad del sistema de representación y el bajo funcionamiento del sistema de controles....la existencia de un spoil system “moderado”....una cultura cívica caracterizada por la desconfianza y la baja implicación, así como un débil control de los conflictos de interés.”

Añade en otro momento que: “Por eso, los Programas de desarrollo Éticos o de Integridad deberían formar parte sustantiva de la Política de Recursos Humanos de las organizaciones, una cuestión que hasta ahora es por lo común ajena a la política de gestión de personas de nuestras instituciones.....[éstas] deben ser marcadas por la continuidad y la tenacidad...”

¿Qué sabemos acerca de estas propuestas en la administración municipal? Hasta ahora, poco o nada.

Me remito a un artículo que presenté en esta mismo boletín que CCOO viene publicando con asiduidad, en concreto al nº 10, en lo que se refiere al spoil system que, al menos aquí en Madrid ha sido y sigue siendo inmoderado. Sorprende ver cómo los juicios complacientes de quienes salen ganando con el espolio y la ocupación intensiva de la política de la alta administración se perpetúan gobierne quien gobierne.

No hay nada más que echar un vistazo al BOAM para saber que la política de provisión de puestos de trabajo en este ayuntamiento sigue en las mismas manos, sin recato ni opción a la réplica ni a la transparencia. Salen publicadas decenas de puestos a proveer mediante el sistema (¿extraordinario?) de libre designación, en todos los niveles imaginables y además abiertos a funcionarios de otras administraciones públicas, sobre todo aquellos mejor dotados económicamente y de más altos niveles. Es verdad que los altos funcionarios municipales se dejaron querer a través del mismo sistema de espolio sin embargo ello no es óbice para repensar un sistema que continúa cayendo en los peores errores del anterior.

Nos estamos quedando sin tiempo y nos están incitando a denunciar la continuidad de unas prácticas muy arbitrarias, al menos habría que preguntar lo siguiente respecto a los sistemas de provisión de puestos de trabajo y en especial a las LD:

¿Quién y cómo se deciden los perfiles?, ¿Por qué siguen abiertas a otras AAPP las plazas de complemento específico más alto?, ¿Por qué algunas plazas están abiertas A2/C1 y/o A1/A2 y otras de perfil similar no lo están?,

¿Quién decide la dotación económica de una plaza en concreto?, ¿Quién decide que se cubra mediante LD?,

¿Existe un modelo de curriculum que pueda, al menos, dar una cierta seguridad a quien lo envía para que pueda “creer” que al menos va a ser siquiera leído?, ¿Quién y cómo decide elegir a uno/a candidato/a frente al resto?,

¿Dónde consta el acta, de ser un grupo colegiado quien decide, de la decisión adoptada?,

¿Dónde se publica la motivación que precede a la resolución adoptada de nombrar al candidato/a elegida/o?

Creo que ya es el momento, no sólo de intentar limitar las plazas a cubrir mediante LD, sino también exigir que en los procedimientos que se deriven de convocatorias de provisión de plazas mediante LD exista la máxima transparencia y publicidad de los procedimientos de elaboración de los perfiles, apertura de plazas a distintas categorías, motivación de la elección y de las resoluciones que hayan tenido lugar. Debemos pensar que el tiempo prudencial de esquivar decisiones tomadas antes del gobierno de esta corporación, ya ha pasado.

Siguen dominando el panorama los A1, dejando relegados a los A2 a los puestos menos apetecibles y peor pagados. Se llevan a concurso general las plazas con complementos específicos inferiores y en los C1 y C2 los puestos con los complementos específicos más altos se los lleva, por lo general, un candidato o candidata (no creo en la culpabilidad de las víctimas del sistema sino en la de sus diseñadores) que no le queda otra que optar por el sistema, tan

poco objetivo, como es el concurso específico también denominado por la mayoría de los trabajadores, libre designación encubierta.

Como señala el autor del artículo precitado los Marcos de Integridad Organizacional son una necesidad imperativa en las modernas organizaciones institucionales, no me basta con rechazar regalos de particulares y empresas, necesito un completo código anti brabering (que me ofrezca pautas para saber cómo actuar, sobre todo en los puestos directivos o de alta administración frente a las presiones de particulares que siempre ha habido y siempre habrá, algo que por cierto ya existe en las grandes empresas), necesito códigos éticos, evaluaciones de riesgo de integridad, formación ética interna de los servidores públicos municipales, una cultura del comportamiento cívico y ético que España con sus contrarreformas siempre ha evitado, un sistema interno de consultas para problemas éticos de los trabajadores y trabajadoras, así como un canal de denuncias de protección en los casos de corrupción que se pueda llegar a conocer o en los casos de abusos, moobing, fraude o de ineficiencias flagrantes, necesito un sistema de gestión de los conflictos tanto internos como de intereses que funcioneEn definitiva un marco de integridad institucional que nos dote de la infraestructura y la cultura ética que esta administración no ha sabido o no ha querido tener nunca.

No sería un mal momento empezar ahora mismo por algo que tanto nos atañe a los servidores públicos de carrera, para de una vez por todas poder confiar en la administración que nos gobierna, incluyo en esta necesidad de ganar la confianza de trabajadoras y trabajadores, a los directivos y niveles superiores de la administración pública municipal que hasta ahora no han demostrado interés alguno por el bienestar de sus compañeros y compañeras, sin embargo eso sería posible si construimos un marco válido de integridad institucional que sea previo a la toma del poder político por esta corporación o las venideras.

Creo que no puede ser que en tan poco tiempo muchas y muchos de nosotros estemos tan preocupados y desilusionados respecto a unas promesas de renovación en las que habíamos creído. Opino que la buena política y la buena gestión de lo público no ha de ceñirse a la ocupación de nichos ecológicos de la administración o de la dirección municipal, os exigimos mucho más, queremos que plasméis en la organización esa forma de hacer participativa que se pregona para la ciudadanía y que, para las trabajadoras y trabajadores municipales, está empezando a ser una descripción de otro fracaso de las organizaciones humanas.

Falta de una evaluación del impacto de lo realizado hasta ahora en esta materia, los recursos humanos, en este tiempo no ha hecho público ningún análisis sobre el efecto de las políticas desarrolladas en este ámbito, ni en la identificación de las posibles causas y efectos de esas políticas. Tampoco se han explicado los motivos por los que continúan con una forma de hacer

las cosas en materia de personal que no ha cambiado un ápice la estructura y las formas de uso que existían en 2014, y que ahora en 2016 con el actual gobierno se mantienen inalterables.

Aún estamos a tiempo, pero no nos queda todo el tiempo del mundo.

Carmen Gastejón Amenedo (Kika)

Delegada de CCOO del Ayuntamiento de Madrid.