

LOS MESSI Y LOS NEYMAR DE LOS AYUNTAMIENTOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS

O como los ayuntamientos pequeños y medianos subvencionan y trabajan para los ayuntamientos e instituciones grandes

Albert Calderó

Este verano el Paris Saint Germain le ha birlado a Neymar al Barça, eso sí, pagándole a cambio al Barça una pequeña prima de consolación de 222 millones de euros.

Los ayuntamientos pequeños y medianos no tienen tanta suerte. Constantemente los ayuntamientos grandes, las comarcas, las diputaciones y los gobiernos regionales le birlan a los ayuntamientos pequeños y medianos sus mejores profesionales: Directivos, mandos intermedios, funcionarios técnicos, administrativos, policías y otro personal cualificado, a cambio de nada.

En nuestro país ya todo el mundo acepta que las PYMEs, las pequeñas y medianas empresas, necesitan medidas legales y administrativas de protección para poder competir en igualdad de oportunidades con las empresas grandes. En cambio no ocurre lo mismo con los ayuntamientos. Los pequeños y medianos ayuntamientos lo tienen difícil. Tienen casi las mismas obligaciones que los grandes con unos recursos muy, muy limitados. Y los grandes, y todas las instituciones públicas grandes, cuando hacen discursos sí hablan de ayudar a los pequeños. Pero en algunos temas hacen todo lo contrario. Sin mala fe, por simple rutina. Veamos un caso bien claro.

Los ayuntamientos pequeños y medianos gastan mucho tiempo y mucho dinero formando su personal, aceptan perder días y días y a veces meses de trabajo para que vayan a cursos y cursillos, que además a menudo son obligatorios por normas del parlamento regional; y después las instituciones grandes sólo tienen que convocar concursos de movilidad entre administraciones, y con incentivos tan miserables como 100 euros más de sueldo al mes, o a veces ni eso, sólo dando la opción de trabajar más cerca del domicilio, o en una institución más prestigiosa, más grande, con más posibilidades de promoción, y los funcionarios y empleados ya rodados por las pequeñas instituciones irán a rentabilizar este aprendizaje fichando por una de las instituciones grandes.

A eso, en derecho civil, se le llama enriquecimiento sin causa, o enriquecimiento injustificado. Sin malicia, cada dos por tres, las instituciones públicas grandes le roban a los ayuntamientos pequeños y medianos su personal más cualificado, sin ninguna contrapartida.

Quizás se podrían hacer cambios legislativos que evitaran esto; quizás algún día se hará. Quizás.

Lo que yo recomiendo a los gobiernos de los ayuntamientos pequeños y medianos es que no esperen sentados a que esto suceda. Hay muchas medidas que pueden tomar ahora mismo para evitar o para poner muy difícil que esto suceda. Pero deben hacer cambios en sus hábitos de gestión de personal. Deben dejar de gestionar a su personal con el lirio en la mano y empezar a gestionarlo defendiendo sus intereses.

He aquí dos ejemplos de cosas que pueden hacer en este tema los ayuntamientos pequeños y medianos.

Uno:

En las oposiciones, y en general en las pruebas de acceso, poner una prueba de conocimiento del territorio. Es ilegal exigir que los candidatos a funcionarios y empleados municipales residan o hayan nacido en el territorio donde deben ejercer; pero es legal, y además es muy lógico, que se les exija que demuestren conocer muy bien el territorio y la sociedad donde deben trabajar. Y si un funcionario reside, o ha residido, tiene familia u otros vínculos con el territorio del ayuntamiento donde trabaja es mucho más difícil que se vaya.

Dos:

Muchos ayuntamientos gastan dinero en ayudas sociales al personal que no tienen sentido. Quizás lo tenían hace muchos años, cuando los sueldos eran de miseria. Pero no ahora, en general. Pagar las gafas, los estudios de los hijos u otras cosas que no aportan nada al ayuntamiento y son un simple salario indirecto, que además no se valora, no tiene mucho interés para la institución. En cambio, he aquí una ayuda que sí tendría interés municipal, y mucho: Subvencionar la hipoteca para comprar piso a todo el personal municipal, pero a condición de que sea en el mismo municipio. Esto tendría muchos retornos inmediatos para el municipio: Una familia más residente es mucho dinero más cada año en aportaciones del estado; además, una familia más que gasta dinero en el municipio es buena cosa para toda la economía del pueblo; además, el pueblo se beneficia de que el funcionario está más integrado, lo conoce mejor, y su trabajo será más útil. Y, finalmente, un funcionario que reside en el municipio donde trabaja más difícilmente se planteará marcharse...

Hay muchas más cosas que se pueden hacer para retener el talento del personal municipal. Pero implican cambios algo más globales y complejos de la gestión de personal. Los ayuntamientos interesados que busquen un consultor especializado que les ayude a ponerlo en marcha. Uno de ellos es el autor de este artículo.

Septiembre de 2017