



ENTREVISTA DEL MES

JOSE MARIA HERNANDEZ SAMPELAYO

Secretario general técnico de la Presidencia del Gobierno

ENTRE las grandes innovaciones de la Ley de Bases de Funcionarios Civiles del Estado, de 20 de julio de 1963, destaca, sin duda, el mandato contenido en su base VI, referente a que «todos los Centros y Dependencias del Estado formarán sus correspondientes plantillas de funcionarios, en las que se relacionarán, debidamente clasificados, los puestos de trabajo de que consten».

En relación con dicha clasificación de puestos de trabajo y consiguientes plantillas orgánicas, DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA ha solicitado del Ilmo. Sr. D. José María Hernández Sampelayo, secretario

general técnico de la Presidencia del Gobierno, la contestación a las siguientes preguntas:

—*¿Qué causa ha motivado la medida tomada por la Ley de Bases de Funcionarios en orden a la clasificación de puestos de trabajo?*

—Dos son los sistemas fundamentales respecto a la estructuración del personal al servicio de la Administración: el de personas o de categorías y el de empleos o puestos de trabajo. La Administración española viene tradicionalmente estructurándose sobre el primero de ellos, con el resultado, en numerosas ocasiones, de disociación entre la categoría personal y el puesto que se desempeña. La preponderancia de este sistema ha hecho que contemos con plantillas de cuerpos perfectamente delimitados y con categorías personales precisas, y que a pesar de ello carezcamos de una adecuada estructura orgánica de los Servicios. Por esto, la influencia de las categorías personales queda especialmente limitada a determinados efectos remuneratorios sin la repercusión debida en los puestos a desempeñar.

Resulta totalmente necesario el superar esta situación. Disponer de una adecuada organización es presupuesto ineludible para el buen funcionamiento de la Administración pública, y es claro que conseguir una conveniente estructura orgánica sólo podrá ser posible partiendo de la minuciosa determinación y clasificación de todos los puestos de trabajo.

—*¿Quiere esto decir que se pretende abandonar el sistema de Cuerpos y categorías personales?*

—Los Cuerpos de funcionarios seguirán siendo uno de los ejes sobre el que descansa todo el sistema de la función pública, pero se suprimirán en el futuro las puras categorías personales, que cumplían, como ya se ha indicado, un papel muy limitado. Sin abandonar el sistema tradicional de los Cuerpos, se introduce en nuestra Administración pública la determinación de puestos de trabajo, relacionando ambos sistemas.

—*¿Qué objetivos persigue, pues, la clasificación de puestos?*

—Son muchos y variados los objetivos que la tarea persigue. Además de la finalidad genérica de lograr una mejora en la estructura orgánica de la Administración pública, como objetivos concretos se pueden citar, entre otros, los siguientes:

a) Adscribir los puestos a los Cuerpos generales o especiales de funcionarios, según sus específicas características, dando así efectivo

cumplimiento al precepto ya contenido en el artículo 35 de la Ley de Procedimiento administrativo.

b) Distribuir los puestos propios de los Cuerpos generales, según su nivel, entre los distintos Cuerpos que se establecen.

c) Fijar el adecuado complemento de destino de los puestos a efectos remuneratorios.

d) Facilitar la solución al problema de las incompatibilidades, que podrán establecerse en función del puesto efectivamente desempeñado.

e) Adoptar la selección del personal y los programas de formación en atención a los puestos que efectivamente van a desempeñar. Y, sobre todo, lograr una mayor productividad en los Servicios administrativos mediante la aplicación de principios de racionalización y mejor organización del trabajo.

—*¿Se encuentra la Administración española en condiciones de abordar tan compleja tarea?*

—Efectivamente, el procedimiento de determinación y clasificación de puestos de trabajo exige una especial técnica, pero sinceramente creo que la Administración pública dispone actualmente de ella. El movimiento de reforma administrativa ha dado por resultado la preocupación por el dominio de ciertas técnicas racionalizadoras, y concretamente de las técnicas de Organización y Métodos (O. y M.), que se ha patentizado en que nuestra Administración posee en la mayoría de los Departamentos ministeriales servicios de tal carácter y en la existencia de funcionarios diplomados en Organización y Métodos, que son los expertos en tales materias, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de 28 de diciembre de 1960.

Por otra parte, el progreso general de las técnicas de valoración de trabajo permiten hoy que la tarea de clasificación de puestos pueda llevarse a cabo. Igual que hasta hace pocos años, la administración privada no había podido aplicar el sistema con la generalidad con que hoy lo hace, ha sonado hoy la hora de implantarlo en la Administración pública.

—*¿Qué tareas han sido abordadas hasta hoy día?*

—La Secretaría General Técnica de la Presidencia del Gobierno, en estrecho contacto con la Comisión Superior de Personal, se ha venido preocupando por preparar el procedimiento para la determinación y clasificación de puestos de trabajo. En este sentido se han celebrado en el Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios unas reuniones de trabajo durante los días 18 a 22 del pasado mes de noviembre, a las que han asistido dos funcionarios por cada

Departamento ministerial (uno de ellos el jefe del Servicio de Organización y Métodos). Igualmente en el Gabinete de Estudios para la Reforma Administrativa se ha constituido un grupo de trabajo con funcionarios de distintos Departamentos, especialistas en la cuestión, que se encuentra trabajando sobre las bases o principios que deben presidir dichas tareas. Por último, merece citarse la preparación del primer Curso de Analistas, que se tiene la intención de celebrar próximamente, y a cuyo fin se ha cursado la correspondiente comunicación a todos los Departamentos civiles para que designen los funcionarios que hayan de asistir al Curso.

—*¿Qué fases se proyectan para la realización de la determinación y clasificación de puestos de trabajo?*

—La primera fase a cumplir deberá ser la promulgación de las bases de clasificación aprobadas por Decreto, según preceptúa la Ley de 20 de julio de 1963, aprobación que podrá efectuarse una vez promulgado el texto articulado del Estatuto de Funcionarios. Dictadas dichas bases, cada Departamento ministerial deberá efectuar la determinación y clasificación de puestos y formación de las correspondientes plantillas, para ser remitidas a informe de la Comisión Superior de Personal y presentadas por la Presidencia del Gobierno a la aprobación del Consejo de Ministros.

—*¿Qué trascendencia global considera que presenta la clasificación de puestos de trabajo y formación de plantillas orgánicas?*

—De todo lo anterior creo que se deduce claramente la gran importancia que para la Administración española presenta esta tarea. El medio más idóneo para conseguir una efectiva reforma administrativa es el de la determinación y clasificación de puestos de trabajo; sólo entonces los principios y criterios reformadores que se encuentran recogidos en las tres grandes leyes que constituyen el marco jurídico de la reforma administrativa, es decir, las Leyes de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, de Procedimiento Administrativo y de Funcionarios Civiles del Estado, podrán plasmar en realizaciones efectivas que establezcan una adecuada organización administrativa y unos modos de actuación convenientes a las características que la Administración pública presenta en nuestros días.