



# DOCUMENTACION BIBLIOGRAFICA

**BIBLIOGRAFIA**

**1**

## **LA FUNCION PUBLICA EN LOS ESTADOS UNIDOS**

35.08(73)

DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA ha estudiado en diversas ocasiones aspectos concretos de la función pública americana. Se presenta a continuación la síntesis de una obra de conjunto sobre la materia aparecida en Francia bajo el título «La fonction publique aux Etats-Unis», de la que es autor GÉRARD CONAC.

### **CAPITULO PRIMERO**

#### **LA FORMACIÓN HISTÓRICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA FEDERAL Y MEDIO SOCIAL AMERICANO**

El problema de la función pública no se planteó en los Estados Unidos sino una vez que las instituciones públicas fueron establecidas. Puede hablarse, a este propósito, de tabla rasa; la revolución, después de haber barrido la Administración colonial, alcanzó su fin una vez que los constituyentes hubieron fijado en un documento los principios y modalidades de organización de la nueva nación. La Administración surge en el marco de un nuevo Estado.

Se trata, por tanto, de una evolución totalmente original de la que la historia ofrece pocos ejemplos.

A) **La era de los pioneros** o grandezas y servidumbres del «Sistema de los despojos» (*Spoils System*). El «Sistema de los despojos» hace de las funciones públicas un elemento de las luchas electorales. Los funcionarios sólo deben actuar por poco tiempo y corren inexorablemente la suerte del partido político a que pertenecen.

El «Sistema de los despojos» es en la vida local el resultado de las costumbres políticas de los primeros pioneros. En la esfera federal, sin embargo,

Washington se esforzó en reclutar el personal federal por méritos. El Senado debía actuar como consejero del Presidente en esta materia. Washington introdujo así, involuntariamente, una práctica que ha desempeñado un gran papel en la institución y permanencia del «Sistema de los despojos»: la de la cortesía senatorial (*senatorial courtesy*).

Jackson representó el triunfo del «Sistema de los despojos»: el favoritismo político fué erigido en sistema. Ya no se trataba de un equilibrio bipartidista sino de un monopolio que el nuevo Presidente reclamaba para el partido vencedor en las elecciones.

El «Sistema de los despojos» refleja el «espíritu de la frontera» igualitario e individualista. Se rechaza una función pública profesional, pensándose que la experiencia que se adquiere mediante una larga práctica no compensa los inconvenientes resultantes de la deformación profesional.

**B) La era de los «managers»:** extensión y planificación del sistema del mérito (*Merit System*) (1883-1939). Los abusos y deficiencias del *Spoils System* provocaron un movimiento en pro de la reforma de la función pública que, reclamada desde hacía mucho tiempo por razones de moralidad y eficacia, no se impuso hasta 1883, con la *Pendleton Act*.

La *Pendleton Act* no establecía los cuadros de una función pública moderna, tratando simplemente de neutralizar los efectos más desastrosos del sistema anterior. Se limitaba a regular los procedimientos de reclutamiento de manera que quedase asegurada la capacidad técnica de los candidatos (conocimientos prácticos).

La ley autorizaba al Presidente la constitución de un organismo imparcial de tres miembros (Comisión del Servicio Civil), que debía controlar la selección del personal y vigilar la aplicación del sistema del mérito en el seno de la Administración. La *Civil Service Act* de 1883 no significó, sin embargo, la abolición del «Sistema de los despojos». La aplicación de la ley estaba originariamente limitada a un número restringido de empleo y los funcionarios no estaban protegidos contra las revocaciones. La extensión del sistema del mérito fué obra paulatina de leyes y reglamentos.

La elección de 1933 de Roosevelt marcó un recrudescimiento de *Spoils System*, por primera vez en la historia americana, en favor de los intelectuales. Pero el Presidente pronto comprendió que el *Merit System* era condición de buena administración y así la *Ramspeck Act* de 1939 consagró legislativamente su éxito definitivo, en tanto que una ordenanza de 1941 extendió el campo de aplicación de la *Pendleton Act*.

### C) Los nuevos problemas:

1. *El Servicio de Carrera.*—En los últimos veinticinco años se ha advertido la necesidad de una cierta profesionalización de la función pública. Los partidarios del *Career Service* quieren favorecer la permanencia de las carreras

administrativas e insisten en la necesidad de una cierta formación. Esta idea se ha impuesto primeramente en el campo de la diplomacia, y, así, una ley de 1924 estableció el Servicio Exterior sobre una base verdaderamente profesional.

2. *El problema de la seguridad.*—La tensión internacional ha planteado un nuevo problema: el de la lealtad de los funcionarios y de los agentes públicos. Después de la primera guerra mundial, los imperativos de la seguridad nacional condujeron al establecimiento de un sistema de seguridad. El programa de seguridad de 1953 permite negar el acceso a la función pública a todos los individuos susceptibles de representar un riesgo para la seguridad nacional. En 1955 se estableció una Comisión (*Commission on Government Security*) para estudiar las reformas a introducir en la legislación actual. La política de seguridad ha hecho ver a los agentes públicos la necesidad de una mayor garantía frente a la Administración y que el servicio público creaba una solidaridad tan estrecha como la de una profesión. Por tanto, esta política ha acelerado la evolución de la función pública americana en un sentido de profesionalización ya esbozado por otras razones.

## CAPITULO II

### LA POLITIZACIÓN DEL FEDERAL SERVICE Y EL SISTEMA CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS

La historia de la función pública federal aparece como un esfuerzo de despolitización y organización, pero la reforma del Servicio Federal continúa planteando problemas políticos muy delicados: Existe una relación estrecha entre la política y los problemas de la función pública que se explica, no solamente por razones históricas, sino que resulta también del sistema constitucional.

A) *Política de patronazgo y el sistema de los partidos.*—La concesión por el Presidente y los Senadores de empleos públicos federales a sus partidarios parlamentarios y electorales continúa siendo factor importante en la vida pública americana.

1. *Papel del patronazgo en la vida electoral.*—La atmósfera de las campañas electorales favorecen la politización en todos sus grados de la escala administrativa.

El candidato a la presidencia de la nación, para asegurarse el concurso de un determinado miembro influyente de la convención, se ve obligado a hacer promesas en favor de los electores militantes. En la esfera local, los dirigentes del partido (*bosses*) y los Senadores hacen nombrar a los agentes del partido para empleos públicos federales de su circunscripción como recompensa de sus servicios.

Es después de cada elección cuando el Presidente se encuentra más desarmado para resistir las presiones de los dirigentes y funcionarios de su partido. Bajo pretexto de «desintoxicar la Administración», los dirigentes del partido vencedor exigen una depuración de la función pública. Una vez que el Jefe del ejecutivo ha reforzado su autoridad sobre la Administración, le es más fácil resistir las presiones de las organizaciones partidistas. Sabe, además, que su reelección depende menos de su concurso que del éxito de su política y de su popularidad.

2. *Papel del patronazgo en el Gobierno presidencial.*—La elección confiere al candidato vencedor la calidad de Jefe del partido mayoritario. La ausencia de mayoría homogénea impone una constante acción sobre las facciones inestables que chocan en el interior del partido y en el seno del Congreso. El Presidente de los Estados Unidos, por medio de promesas, puede lograr la adhesión de ciertos miembros indisciplinados.

El compromiso es tanto más necesario cuanto que los puntos de vista del legislativo y del ejecutivo están muchas veces lejos de coincidir.

3. *El patronazgo y la utilización política del derecho de designación de Presidente y de aprobación del Senado.*—La constitución americana confiere al Senado un derecho de tutela sobre los nombramientos más importantes (Embajadores, Ministros, Jueces del Tribunal Supremo). El Congreso, deseoso de reforzar su autoridad sobre el ejecutivo, ha extendido esta exigencia de confirmación senatorial y ha obligado al Presidente a la designación de un número considerable de funcionarios, sobre todo del servicio exterior. Este procedimiento se ha extendido e incluso alterado por la costumbre de la cortesía senatorial que de hecho confiere a los Senadores la posibilidad de escoger un cierto número de funcionarios de sus circunscripciones locales.

La estructura del patronazgo aparece, por tanto, vinculada a la estructura de los partidos. La institución de una función pública profesional es difícilmente compatible con el sistema actual de las máquinas de partido. En Estados Unidos, la estabilidad de los partidos ha tenido siempre por precio la inestabilidad administrativa. Ciertos cambios recientes, a partir del *New Deal*, podrían acelerar la eliminación del *Spoils System*.

B) *El sistema constitucional y el control político de la Administración.*—La rivalidad crónica entre los poderes legislativo y ejecutivo puede ser considerada como un segundo factor de politización de la función pública: los ataques contra los funcionarios y el control político de la Administración son utilizados frecuentemente para paralizar la dirección política presidencial.

En tanto que el sistema parlamentario tiende a aislar a la Administración de las luchas políticas, en los Estados Unidos la separación institucional de poderes tiende, por el contrario, a implicar a la función pública en el juego político.

El control político del Presidente sobre la Administración se ejerce esencialmente por medio de su derecho constitucional de revocación. El del Congreso se realiza de manera más anárquica y dispersa con la ayuda de sus poderes legislativos y presupuestarios y de su derecho de investigación.

1. *El control político del Congreso sobre la función pública.*—El Congreso puede servirse eficazmente de sus poderes presupuestarios como medio de paralizar las iniciativas de los funcionarios que no gocen de su confianza.

Otro de los medios empleados por el Congreso para controlar la función pública es el de las Comisiones de investigación. Los agentes de la Administración pública tienen la obligación de comparecer ante ellas y proporcionar la información que les sea solicitada.

El Congreso puede emplear otros métodos: supresión de empleos, exigencia de requisitos, etc.

2. *El control político del Presidente y el derecho de revocación.*—La debilidad tradicional del sentimiento jerárquico en los Estados Unidos, las exigencias del patronazgo, las invasiones frecuentes de los dominios del ejecutivo por parte del Congreso, han tendido a frenar la autoridad y la preponderancia administrativas del Presidente. Su poder de mando sería ilusorio si no poseyera un eficaz medio de presión sobre las personas. El instrumento verdadero del poder político en los Estados Unidos ha sido siempre el poder de revocación. Gracias a él, el Presidente no es solamente el jefe político sino también el superior jerárquico de la Administración ejecutiva.

3. *Porvenir del patronazgo nacional y la reforma política y administrativa.*—Todas las Comisiones se han mostrado favorables a una extensión del sistema del mérito para el reclutamiento de los puestos de dirección de naturaleza administrativa, a fin de luchar contra la inestabilidad de la alta Administración americana y la politización de la función pública en la cumbre. Esforzándose en sustraer a la Administración de la política, el movimiento reformista del Servicio Civil es quizá la primera manifestación de esa corriente característica del pensamiento americano que disocia de manera tajante las dos nociones de lo administrativo y de lo político (*policy, politics*).

### CAPITULO III

#### LA POLÍTICA Y LA ADMINISTRACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA FEDERAL

La elaboración de una política coherente de la función pública tiende a convertirse en uno de los medios eficaces, sino esenciales de gobierno. Supone una administración de personal más integrada, más desconcentrada, más ágil.

A) *Elaboración de la política de la función pública.*—El poder judicial ha mostrado siempre una gran timidez en todas las cuestiones referentes al per-

sonal federal. Por el contrario, el movimiento del sistema del mérito ha dado origen a un conjunto importante de textos de naturaleza legislativa y reglamentaria.

1. *Fuentes legislativas.*—El Congreso puede fijar mediante leyes generales el estatuto de los funcionarios y los agentes públicos.

2. *Reglamentación ejecutiva.*—Según la interpretación americana, el poder reglamentario del Presidente (*ordinance making power*) tiene como fundamento las delegaciones legislativas.

3. *Poder reglamentario de la Comisión del Servicio Civil.*—El Presidente no es la sola autoridad ejecutiva susceptible de recibir competencias reglamentarias. Leyes especiales atribuyen a la Comisión del Servicio Civil un poder reglamentario propio.

**B) Administración de la función pública.**—Está en trance de transformación, en el sentido de una mejor integración y de una mayor desconcentración.

1. *Problema de la centralización de los controles.*—El Jefe del ejecutivo dispone a este respecto de la Oficina del Presupuesto y la Comisión del Servicio Civil.

2. *Desconcentración de la Administración.*—Se advierte en el desarrollo en el seno de los Ministerios de servicios especiales de personal. Para la coordinación de estos servicios existe el *Interagency Advisory Group*.

## CAPITULO IV

### LA ESTRUCTURA DEL CIVIL SERVICE Y EL PROBLEMA DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS CARRERAS ADMINISTRATIVAS

**A) Definición y caracteres del Civil Service.**—El Servicio Federal comprende el conjunto de personas remuneradas con cargo a fondos públicos que trabajan para el Estado federal según las condiciones y modalidades aprobadas por el Congreso.

La doctrina y la jurisprudencia, fundándose en el texto constitucional, oponían antiguamente dos grupos de agentes públicos: los *officers* y los *employees*. Solamente a los primeros se les reconocía la condición de funcionario de los Estados Unidos. El texto constitucional ignora la noción de *employee*, pero habla de *inferior officers*. En lugar de asimilar los conceptos de *employees* e *inferior officers*, los jueces han preferido dividir la categoría de los funcionarios de los Estados Unidos en dos grupos:

- *Superior officers*, que son todos los agentes públicos nombrados por el Presidente con consentimiento del Senado.
- *Inferior officers* son nombrados o por el Presidente, por el Jefe de un Departamento ministerial, o por un Tribunal de Justicia.

La noción de Servicio Civil es menos extensa que la de Servicio Federal, apareciendo asociada estrechamente en la tradición americana con la idea del sistema del mérito: los *civil servants* son los agentes federales nombrados según alguno de los procedimientos del sistema del mérito.

Con la extensión progresiva del sistema del mérito la categoría de funcionarios nombrados sin oposición (*competitive examination*) es minoritaria. Sus efectivos son importantes en valor absoluto englobando de hecho la mayoría de los altos funcionarios. A partir de 1953 se distinguen tres grandes categorías al margen de la función pública estatutaria:

a) Categoría A. Comprende las funciones que exigen cualidades cuya apreciación sería imposible por medio de exámenes: consejeros de Administración, expertos reclutados temporalmente, etc.

b) Categoría B. Comprende aquellas funciones que no pueden ser objeto de examen, pero sí de pruebas prácticas.

c) Categoría C. Engloba los puestos confidenciales de los departamentos y todas funciones de naturaleza política.

**B) Organización técnica del Servicio Civil.**—Se inspira en una doble preocupación de justicia y eficacia. Refleja las concepciones industriales de división de trabajo más que los principios militares de jerarquías y espíritu de cuerpo.

1. *El problema de la clasificación de los puestos del Civil Service.*—El principio de la clasificación está tomado de la organización industrial, pero se halla de acuerdo con la concepción americana del Servicio Civil, poco favorable al espíritu de casta y a la permanencia del vínculo de la función pública.

El fin de los métodos americanos de clasificación es doble:

— Se trata, de una parte, de reagrupar en una misma lista los puestos susceptibles de ser objeto del mismo examen de ingreso, por implicar tareas de la misma naturaleza.

— Se trata además de atribuir a todos los puestos que comportan responsabilidades similares el mismo grado en el interior de una escala común. El grado reagrupa así varias categorías de puestos.

Desde el punto de vista de los funcionarios, la clasificación tiende a armonizar el sistema de remuneración, evitando discriminaciones. Para la Administración tiene la ventaja de simplificar el reclutamiento permitiendo frecuentes mutaciones.

Una ley de 1949 distinguía dos baremos:

*General Schedule* era el más importante. Comprendía 18 grados y preveía remuneraciones que variaban entre 2.500 y 14.800 dólares.

*Crafts protective and custodial Schedule* comprendía los agentes que realizaban labores puramente materiales y no contenía sino 10 grados, variando las remuneraciones entre 1.800 y 4.565 dólares.

En 1954 se suprimió la segunda categoría, instituyéndose una escala única, correspondiente a la *General Schedule*.

2. *Procedimientos de selección*.—Para la masa de los candidatos, el problema no consiste en comprobar la extensión de sus conocimientos generales y de su nivel intelectual, sino en verificar sus aptitudes particulares y su capacidad técnica, procedimientos que se adaptan mal al reclutamiento de funciones superiores. Los últimos exámenes de ingreso de los jóvenes administradores y las pruebas más antiguas para acceso al servicio diplomático conceden mayor importancia a la cultura general.

3. *Procedimiento de notación*.—La notación tiene por fin verificar la adaptación del funcionario a su puesto, los resultados de su trabajo y el ritmo de productividad. La apreciación puede ser «satisfactorio», «no satisfactorio» y «sobresaliente».

### C) El problema de la normalización de las carreras administrativas.

1. *Ingreso en el Servicio Civil*.—Todos los candidatos con cualidades adecuadas para los empleos propuestos son inscritos en una lista oficial (*eligible list*), por orden de clasificación. Cuando se produce una vacante, los superiores jerárquicos de las administraciones interesadas (*appointing officers*) escogen entre los tres candidatos que figuran a la cabeza de la lista. Si ninguno de los candidatos les conviene, pueden rehusar el nombramiento. El nombramiento no es definitivo sino después de un período de prueba de un año o seis meses.

2. *Desarrollo de la carrera*.—El problema de los ascensos aparece bastante empírico aunque se efectúen esfuerzos de racionalización. Para los funcionarios más ambiciosos el medio más seguro de mejorar su posición en el servicio es concurrir para empleos más importantes en condiciones análogas a las de los no funcionarios.

En 1938 se confió a los responsables de las administraciones el establecimiento de sistemas de ascenso. Los sistemas creados varían según los Ministerios y las divisiones administrativas.

Las transferencias de personal son numerosas. Bajo la dirección de la Comisión se concluyen acuerdos entre las diferentes administraciones federales para el intercambio de personal.

El retroceso no es siempre en Estados Unidos una medida disciplinaria, sino que puede estar justificado por necesidades del servicio.

3. *El cese en las funciones*.—El vínculo que une al funcionario con la Administración es extremadamente laxo. Cualquiera de las partes puede romperlo en cualquier momento después de un preaviso al interesado o de una notificación administrativa.



- *Dimisiones*.—Son siempre muy numerosas.
- *Jubilación*.—Los límites de edad varían según los servicios. La edad máxima es setenta años.
- *Revocación*.—Los funcionarios americanos no disfrutaban de un derecho particular a continuar al servicio del Estado. La política de revocaciones es una garantía de eficacia de los servicios: la amenaza que pesa sobre el funcionario le hace no decaer en sus esfuerzos. En principio, sólo la incompetencia, la ineficacia o una falta disciplinaria pueden justificar la revocación. La Ley *Lloyd La Folette* prohíbe las revocaciones arbitrarias o basadas en razones políticas, raciales o sindicalistas.

## CAPITULO V

### VENTAJAS DE LOS FUNCIONARIOS

La condición material de los funcionarios públicos está próxima a la de los asalariados ordinarios. Los miembros del *Civil Service* no se benefician de ventajas particulares ni de prerrogativas especiales.

#### A) Retribución y ventajas sociales.

1. *Retribución*.—En la concepción americana, la retribución es la contrapartida de un servicio prestado y su finalidad no es permitir a los funcionarios un rango social de acuerdo con la dignidad particular de sus funciones. Los sistemas americanos de remuneración se esfuerzan en aplicar el principio «A trabajo igual, salario igual». La racionalización de los métodos de fijación de las retribuciones descansa en la clasificación de puestos y empleos.

Numerosos informes oficiales ponen de relieve la dificultad que encuentra el Estado federal para el reclutamiento de los altos funcionarios. Lo exiguo de las remuneraciones aleja de la Administración a la élite ambiciosa, pero con escasos medios de fortuna. Sólo personas ricas pueden aceptar funciones interesantes pero mal remuneradas. La introducción de un Servicio de Carrera y la creación de una *Administrative class* exigen una revisión de los métodos de remuneración: hace falta atenuar la distancia que separa las remuneraciones del personal directivo según trabaje para empresas privadas o para la Administración.

2. *Garantías contra riesgos sociales*.—Los miembros del Servicio Civil federal se benefician de su propia legislación social: la Unión garantiza a sus funcionarios ventajas similares a las de los asalariados.

3. *Sistemas de jubilación*.—Las pensiones del *Civil Service* federal se calculan en atención al sueldo y a los años de servicios.

#### B) Defensa colectiva de los intereses y derecho sindical.

1. *Derecho de asociación*.—Los funcionarios tienen derecho a inscribirse en un sindicato, pero la adhesión nunca podrá ser obligatoria. Los funcionarios

no podrán afiliarse a federaciones de trabajadores que les obliguen a participar en huelgas contra los Estados Unidos.

2. *Prohibición de la huelga.*—No existe duda alguna en el Derecho americano sobre la ilicitud de las huelgas de funcionarios. Limitada en derecho por la prohibición de la huelga, la acción sindical se ejerce en condiciones muy particulares. Se orienta, sobre todo, en un sentido de mejora de las condiciones materiales de los funcionarios. Hasta ahora no ha conseguido transformar sensiblemente la estructura administrativa. El esfuerzo se realiza, sobre todo, por medio de la acción parlamentaria y las prácticas habituales del *lobbyism*. Para defender los intereses de los funcionarios públicos, los sindicatos se constituyen en grupos de presión que se esfuerzan en orientar la acción legislativa en favor de sus proyectos.

## CAPITULO VI

### OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

Estas obligaciones no se refieren simplemente al ejercicio de las funciones, sino que imponen también reglas de conducta en la vida privada del funcionario.

#### A) Deberes en el servicio.

1. *Legalidad.*—La tradición americana se pronuncia en favor de un gobierno de las leyes y no de los hombres.

Según las reglas consuetudinarias del *Common Law*, el funcionario público está obligado a reparar las consecuencias dañosas de sus actos contrarios a la ley. Sin embargo, en los Estados Unidos se observa actualmente una debilitación progresiva de la responsabilidad civil de los funcionarios. Los funcionarios son también responsables penalmente.

2. *Eficacia.*—Este deber está sancionado por el licenciamiento o postergación de los funcionarios peor considerados. Por otra parte, el rendimiento se estimula mediante la concesión de recompensas y primas a la productividad.

3. *Imparcialidad.*—El régimen americano de incompatibilidades tiene por finalidad no solamente asegurar la imparcialidad de los funcionarios con respecto a los intereses privados, sino también garantizar la independencia de las diferentes funciones públicas juzgadas irreconciliables en virtud del federalismo y de la independencia de poderes. Las incompatibilidades entre los empleos públicos y privados son menos estrictas que en Europa.

#### B) Deberes fuera del servicio.

1. *Neutralidad política.*—La *Ley Hatch* de 1939 ha sancionado el deber de neutralidad política de los funcionarios federales.

El funcionario conserva sus derechos políticos esenciales, pero no puede participar en campañas electorales ni colaborar en la administración de las partidas. La Ley *Hatch* castiga la infracción de este deber con la separación y, accesoriamente, con una descalificación definitiva o temporal.

La Comisión del Servicio Civil impone a los candidatos a la función pública la obligación de declarar bajo juramento que no pertenecen a organizaciones subversivas. Las administraciones más vulnerables al espionaje están autorizadas a ejercer una vigilancia particular sobre su personal. Los otros funcionarios están regidos por la Ordenanza de Seguridad del Presidente Eisenhower, de 1953.

Son los responsables de cada administración los que realizan las medidas de depuración. Funcionarios especializados (*security officers*) deciden si los resultados de la investigación permiten considerar al funcionario encausado susceptible de poner en peligro la seguridad nacional. El sospechoso puede prestar su defensa ante una Comisión de tres miembros (*Security hearing board*). Corresponde a la autoridad jerárquica tomar la decisión definitiva una vez que la Comisión se ha pronunciado.

Según Earl Warren, Presidente del Tribunal Supremo, más de cinco millones de funcionarios han sido sometidos a los procedimientos de control de la lealtad.

## CAPITULO VII

### LA PROTECCIÓN ESTATUTARIA Y LAS GARANTÍAS ORDINARIAS DE LOS MIEMBROS DEL CIVIL SERVICE

El estatuto del personal federal no está garantizado por una sólida protección jurisdiccional. La tradición americana tiende, en efecto, a considerar tal control como perturbador para la buena marcha de los servicios e incompatible con el principio de separación de poderes. Corresponde normalmente al Presidente y al Congreso hacer respetar las reglas del sistema del mérito y conceder a los miembros del Servicio Civil la protección necesaria.

#### A) Garantías administrativas.

1. *Igualdad de acceso a las funciones públicas e igualdad en la función pública.*—Está consagrado por los textos legislativos del sistema del mérito y por los textos reglamentarios de 19 de enero de 1955.

Existe, sin embargo, una excepción legal en favor de los ex combatientes.

2. *Recursos jerárquicos.*—Como regla general, el funcionario americano no puede utilizar en sus relaciones con el poder público los procedimientos y recursos concedidos por el Derecho común a los simples ciudadanos. Sin embargo, se asiste en los últimos años a un esfuerzo de organización de procedimientos de reclamación y apelación y aun, para un gran número de funcionarios, de una verdadera jurisdicción.

### B) Garantías judiciales.

Se ha acusado a los Tribunales americanos de querer imponer en los Estados Unidos un Gobierno de Jueces. Sería, sin embargo, injusto reprochar al poder judicial el querer erigirse en autoridad jerárquica de la Administración ejecutiva. En los asuntos relativos a la organización interna de los servicios públicos, y, más precisamente, a las relaciones entre el ejecutivo y sus agentes, los magistrados acostumbran a justificar su abstención invocando a la vez su incompetencia jurídica y su falta de preparación técnica.

Ultimamente, sin embargo, los jueces tienden a familiarizarse con los problemas de la función pública, como consecuencia de leyes como la *Veterans Preference Act*, que limitan en favor de ciertos agentes la discrección administrativa, y de las medidas de depuración que multiplican el número de excepciones de anticonstitucionalidad.

M. JABALA.