

c) Porque nada se dice en dichos Decretos respecto a la posibilidad de interponer recurso de alzada contra las resoluciones en materias desconcentradas.

6. Adición final

Con posterioridad a la redacción del trabajo que acabamos de resumir se han publicado dos disposiciones relacionadas con el tema, y que juzgamos interesante recoger aquí.

Se trata de una Orden de la Presidencia del Gobierno de 10 de julio de 1961 y de un Decreto del Ministerio de la Gobernación de 22 de septiembre de 1961, que contienen una solución distinta en relación con el problema de la posibilidad de recurso de alzada frente a resoluciones dictadas por órganos desconcentrados.

Como hemos tenido ocasión de ver, para Vallina la desconcentración en sentido técnico presupone la atribución de competencia con carácter exclusivo y, en consecuencia, la imposibilidad de recurso de alzada.

Pues bien; la Orden de la Presidencia del Gobierno citada mantiene una tesis distinta, pues dice en su artículo 2.º: «Las resoluciones dictadas por los órganos inferiores en virtud de desconcentración de funciones prevista en la disposición adicional primera de la Ley de Régimen Jurídico podrán ser objeto de recurso de alzada ante el órgano superior, en los mismos casos y términos que las restantes resoluciones emanadas de la competencia propia del órgano inferior.»

En cambio, la tesis de J. L. de la Vallina aparece recogida en el Decreto de 22 de septiembre de 1961, del Ministerio de la Gobernación, que adiciona cuatro artículos al Decreto de 7 de septiembre de 1960. El artículo 10 dice así: «Conforme a lo prevenido en la disposición adicional segunda de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, pondrán fin a la vía administrativa las resoluciones que el Subsecretario y los Directores generales del Ministerio de la Gobernación adopten en virtud de facultades transferidas por desconcentración.»—F. G. N.

LA «NOTA INFORMATIVA» COMO PRESUPUESTO DE LA SELECCION INTERNA EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

Resumen de un artículo de GAETANO DI NAPOLI aparecido en la revista «Burocrazia», núm. 6, junio de 1962, con el título *Il rapporto informativo come presupposto della selezione interna della pubblica Amministrazione.*

1. Una tendencia bastante extendida en quienes se ocupan del problema de la selección del personal en la Administración pública es la de limitar las investigaciones y propuestas a la fase inicial del reclutamiento mediante concurso público.

Evidentemente se cree que los criterios de valoración y de comparación establecidos en las normas vigentes son bastantes para ofrecer la necesaria garantía de selección en interés de cada uno de los empleados y de la misma Administración, y tal vez se piensa que

lo que más importa ponderar y regular es la selección inicial, mientras que la efectuada en el curso de la carrera es de importancia secundaria.

Que se piense generalmente así se puede deducir de un doble orden de consideraciones: las investigaciones y los trabajos de los expertos en la materia se interesan casi exclusivamente de las cuestiones que atañen a la selección inicial; todas las tentativas hechas hasta ahora en el campo legislativo y administrativo para disciplinar la forma y el contenido de la «nota informativa» anual no han logrado nunca desligarse absolutamente de una concepción paternalista de las relaciones entre los empleados y la Administración a que pertenecen.

Hasta ahora no se ha llegado a concebir y regular la supremacía administrativa en sentido puramente ético-jurídico-funcional que permita evitar que la «nota informativa», de instrumento de ponderada valoración y comparación entre empleados de un mismo servicio a los fines de la selección interna, se transforme para algunos «dirigentes» en un medio «legal» de superchería y de arbitrariedad frente a aquellos empleados que entienden que trabajan exclusivamente para la Administración, sin halagos y servilismos que desfiguran la noción y la esencia de la relación jerárquica.

2. Las observaciones que preceden valen naturalmente para la selección interna genérica, o sea para los empleados de cualquier carrera, pero se refieren en particular a la elección de los funcionarios de la carrera directiva y de concepto.

El artículo 42 del vigente texto único, de 10 de enero de 1957, número 3, establece que la «nota informativa» para cualquier empleado—excluido sólo el Director general—se concluye con un «juicio de conjunto» que se

mueve sobre una adjetivación pentagonal; esto es: «óptimo», «distinguido», «bueno», «mediocre» e «insuficiente».

Ya en el artículo 42, apartado 2.º, se prescribe que el empleado al que «se le haya impuesto una sanción disciplinaria más grave de la censura no puede serle atribuido un «juicio de conjunto» superior a bueno». Excluida la destitución, que para el empleado significa la ruptura de la relación de empleo, y en cuya confrontación por tanto cualquier «juicio de conjunto» no tiene mucho peso, las otras dos sanciones son la «reducción del sueldo» y la «suspensión de la calificación», reguladas en los artículos 80 y 81. Esto quiere decir que puede darse el caso de que haya empleados a los cuales pueda atribuirse, aun sin incurrir en ninguna sanción disciplinaria, la calificación de mediocre o de insuficiente, y, no obstante, ¡podrán permanecer en el servicio!

Son hipótesis del todo fuera de la realidad, hipótesis que sólo una visión estrecha e históricamente unida a una mentalidad ya ampliamente superada podría en algún modo explicar.

Si de la síntesis (juicio de conjunto) pasamos al análisis, el artículo 43 del texto único vigente advierte que la «nota informativa» debe contener los siguientes elementos: dotes intelectuales y de cultura; cualidad moral y de carácter; preparación y capacidad profesional; naturaleza específica de las atribuciones; cualidad de la prestación de servicio y rendimiento; capacidad organizativa y aptitud para ejercitar funciones de mayor responsabilidad; estimación y prestigio de que goza en el oficio y fuera de él.

¿Qué se entiende por «dotes intelectuales» y «dotes de cultura»? ¿Es posible esquematizar la «cualidad moral» y la «cualidad de carácter»? Al calificar la «preparación» y la «capacidad profesional» de un empleado, ¿debe

tenerse en cuenta lo específico del servicio al que está adscrito o debe hacerse una referencia a los servicios a fines?

3. Por «dote» cabe entender una cualidad natural del hombre; expresa «una gracia especial del ingenio», una «prerrogativa» y también una «buena cualidad natural». Pero siendo así es claro que una extensión conceptual a «cualidad adquirida» y no ya ínsita en el hombre culto y no culto es un poco impropia y puede generar equívocos. De cualquier modo que sea, si al término «cultura» se atribuye el significado de «complejo orgánico de conocimientos, de saber individual madurado en el estudio y en las relaciones e intercambios con los demás hombres», cuando se quiera calificarla en general y no ya con referencia a un cierto ámbito (cultura administrativa, cultura jurídica, etc.) se corre el riesgo de hacer considerar negativamente por el compilador ciertas manifestaciones de cultura filosófica, artística, literaria, en cuanto se estime superflua o dañosa para el conocimiento de los servicios. Y si algún lector piensa que se trata de casos extremos, casi patológicos, para desengañarse no tiene más que hacer una pequeña encuesta personal al respecto.

Considerando la voz relativa a la «cualidad moral y de carácter» la discrecionalidad del compilador es mayor aún, ya que sus contactos con el empleado son esporádicos y de naturaleza casi exclusivamente funcional; por otra parte, ¿de qué moral se trata, de la moral cristiana, de la marxista o de la «moral de la simpatía» del buen Adam Smith?

4. Una doble exigencia se ha afirmado a propósito de la nota informativa:

— Reducir el número de títulos o jui-

cios parciales, que responden muy escasamente a la exigencia de una moderna disciplina del empleo público, eliminando una fraseología pletórica, de saber exquisitamente pretencioso y paternalista.

— Traducir su reducido contenido en coeficientes numéricos, para evitar equívocos y discordancias sobre el significado de los términos adoptados en las diversas Administraciones.

5. La reducción de los títulos o jui-cios parciales es una innovación que se impone para simplificar el trabajo del compilador, para garantizar al empleado un margen de mayor veracidad de la nota misma, sustrayéndole así al juego de las «combinaciones», y para aligerar el trabajo del personal y del Consejo de Administración.

La propuesta de introducir coeficientes numéricos en sustitución de las expresiones hoy en uso puede parecer un paliativo, mas no un remedio radical. Lo cierto es que con el coeficiente numérico puede obtenerse un cierto constreñimiento a la veracidad y a la imparcialidad mejor que con los adjetivos, como se hace en las Comisiones examinadoras de los concursos.

Nada impide, por otro lado, que se pueda indicar, en la última parte de la «nota», elementos valorativos de mayor importancia en un intento de calificar y apreciar del modo más completo la personalidad del empleado, especialmente si pertenece a la primera de las dos carreras.

6. Estos elementos complementarios deberán ser objeto de exclusiva apreciación por el Consejo de Administración, pero no en su actual estructura.

La norma sobre composición del mayor órgano colegiado administrativo deberá explícitamente excluir toda for-

ma de cooptación para conferirle un carácter más representativo, hoy casi ignorado en el artículo 146-3 del texto único.

Es preciso, pues, una revisión sustancial y sería de la «nota informativa», que ha de considerarse como insustituible instrumento de selección interna.

Se trata de un punto programático de carácter previo respecto a cualquier tentativa sería de reforma de la Ad-

ministración pública, porque atañe a la elección de los empleados a los cuales deben atribuirse los puestos de mayor responsabilidad.

La reforma legislativa de las relaciones públicas, la asignación de modernos instrumentos de trabajo, la adopción de métodos y de técnicas racionales se revelan insuficientes si no se incide en profundidad sobre el hombre funcionario a través de unos criterios selectivos adecuados.—F. G. N.

EL METODO CIENTIFICO APLICADO A LA GESTION DE LOS «STOCKS»

Resumen de un artículo que con este mismo título publica la revista «Racionalización» (año 15, núm. 2, marzo-abril 1962), del que es autor ROSENDO LLORENTE GOZALO.

1. Introducción

El valor de los aprovisionamientos tiene una gran importancia en las empresas, ya que constituye un tanto por ciento muy elevado sobre el volumen de ventas. Por ello, su reducción constituye un objetivo esencial en el proceso de reducción de los costos.

Entendemos por aprovisionamiento, siguiendo a H. T. Lewis y W. B. England, «el conjunto de operaciones que permiten poner a disposición de la empresa, en el tiempo oportuno, en cantidad y calidad deseadas, todos los productos y materiales necesarios para el funcionamiento de la misma, y éstos al menor coste posible».

De esta definición se deduce que para el aprovisionamiento es necesario realizar las actividades siguientes:

- Compras.
- Contabilización de los «stocks».
- Almacenaje.

Las compras constituyen la gestión externa del aprovisionamiento, y su ámbito de actuación abarca:

- Estudio del mercado.
- Peticiones de oferta.
- Pedidos (calidad y plazos).

A la gestión de los «stocks» corresponde la decisión de «cuándo» y «cuánto» comprar para mantener un volumen al nivel más bajo posible.

Es importante que la empresa observe las diferentes normas fundamentales:

- Tener plena conciencia de la importancia del servicio de aprovisionamiento, manteniendo la mayor independencia orgánica que sea posible, haciéndola depender directamente de la Dirección.
- Coordinar al máximo la actuación de este servicio con los restantes.