



**DIALOGO**

## **ENTREVISTA DEL MES**

**JOSE ANTONIO GARCIA TREVIJANO**

**Director General del Instituto Español de Emigración**

**C**ADA día es más importante, en los países en vías de desarrollo, la competencia que la empresa privada ofrece a la Administración pública respecto a la atracción que sus condiciones de remuneración y de carrera pueden ejercer sobre la masa de candidatos que aspiran a conseguir su ingreso en una organización o su adscripción a un nuevo puesto de trabajo.

DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA, que ha reflejado este problema en otros países a través de sus crónicas, ha solicitado del ilustrísimo señor don José Antonio García Trevijano la contestación a unas preguntas sobre esta cuestión en España.

—¿Cree usted que en la actualidad española puede hablarse de un desequilibrio entre las condiciones que ofrece a su personal la Administración pública y la empresa privada?

—Dentro de una misma estructura administrativa, ya sea pública o privada, lo principal es mantener una equiparación o igualdad de retribuciones, hasta el extremo de que no es tanto el bajo sueldo o bajo salario, sino las desigualdades irritantes dentro de una misma función las que provocan desánimos y una ineficacia en el funcionario.

Es evidente que existe un desequilibrio entre funcionario público y el empleado particular, pero desequilibrio que en ocasiones se vence hacia un lado y en ocasiones hacia otro. Tan compleja es la estructura salarial española, como la estructura retributiva del funcionario.

—Respecto a las posibilidades de promoción y de carrera, ¿cuál es la situación actual en la empresa privada española? ¿En qué ámbito es más fácil la promoción social, en el público o en el privado?

—Hay que acudir a cada reglamentación de trabajo para determinar las posibilidades de promoción. Los vocablos «ascenso», «excedencia», «jubilación», etc., pertenecían al terreno de la Administración pública.

A partir de la época de las reglamentaciones laborales de 1942, tales palabras tomaron cuerpo en el terreno de la empresa privada, y así se habla del ascenso de trabajadores o de jubilación o excedencia.

La verdad es que hoy día, por un movimiento reversible, la Administración pública busca algo de lo que carecía y que pertenecía, en cambio, a la empresa privada: se trata de la sincronización entre los puestos de trabajo y la aptitud de la persona o, dicho de otra forma, en la valoración de estos puestos de trabajo más que en el aspecto puramente escalafonal.

Hasta ahora es un hecho evidente que en nuestra Administración pública existe una relación de servicio que liga al funcionario con aquélla, al margen, en la mayor parte, de las ocasiones del puesto de trabajo o centro de actividades.

Sobre esto he escrito algunas páginas que considero de interés en estos momentos, hasta tal extremo, que la promoción o ascenso en la escala de servicio no afecta en nada al trabajo realizado. Un funcionario puede desarrollar la misma función desde su ingreso en la Administración hasta su jubilación o, al menos, no notar un cam-

bio en la misma fundamental. Entonces el ascenso tiene una virtualidad de carácter económico, honorífico y de jerarquía puramente personal, pero no tiene nada que ver con la función desarrollada.

En la empresa privada, por el contrario, se ha procedido a la inversa, al menos en términos generales, ya que el trabajador ha estado adscrito al puesto de trabajo, lo cual no es más que la reminiscencia histórica de la servidumbre que ha servido de *sustratum* a la relación laboral.

El trabajador está inserto en una empresa; no nos extrañe, por tanto, que la circulación jurídica de esta empresa lleve consigo la del trabajador.

Por todo ello, creo que no se puede plantear la pregunta en los exactos términos en que se me ha hecho, puesto que tendría que distinguir entre promoción en el terreno puramente personal y la promoción en el terreno funcional.

La primera es normal en la Administración pública, mientras que la segunda lo es en la empresa privada.

—*¿El universitario español encuentra fácil encuadramiento en las organizaciones privadas? ¿Cuáles son, a este respecto, las tendencias actuales y las previsiones para un futuro inmediato?*

—Es un problema difícil el encuadramiento de los universitarios, tanto en estructuras públicas como privadas.

En este momento puede decirse que hay un equilibrio de dificultades. Todos conocemos el sistema de ingreso en la Administración Pública, con sus plazas reducidas frente a una inflación de candidatos. Algo parecido ocurre en la empresa privada, la cual recluta en ocasiones, mediante concursos u oposiciones (es otra de las prestaciones que el derecho laboral adquiere del administrativo).

Lo normal, no obstante, en éstas es la contratación, teniendo en cuenta la aptitud, no demostrada precisamente a través del examen, sino, a lo más, a través de selecciones profesionales y pruebas de aptitud.

Dentro de los universitarios, los que encuentran mayor salida en la empresa privada son los de carreras técnicas y científicas. Más dificultades encuentran los que proceden del campo de las ciencias del espíritu. En un punto intermedio debe colocar a la ciencia económica, que es la más social de las exactas, o la más exacta de las sociales.

Los licenciados en Económicas tienen en perspectiva un claro porvenir.

Las tendencias para el futuro, a mi juicio, son las siguientes:

Si el Plan de Desarrollo ha de encauzarse potenciado al sector privado, se notará la creación de puestos de trabajo para las carreras técnicas y científicas y la opción para la Administración pública, en sus cuerpos generales, seguirá manteniéndose en manos de los humanistas.

*—Es característica de los países e incluso regiones de menor nivel de vida la mayor afluencia de candidatos para ingreso en la función pública. ¿Cree usted que una elevación de este nivel de vida, como consecuencia del desarrollo económico, puede afectar en un futuro próximo la extraordinaria afluencia de aspirantes a los concursos u oposiciones de ingreso en la Administración pública?*

—Efectivamente, en los países subdesarrollados hay tendencias a ingresar en la Administración pública. Esta existe incluso en dichos países y me atrevería a afirmar que con mayor potencia que en las demás, puesto que las funciones y servicios administrativos han de proveer a lo que la empresa privada no puede alcanzar.

Por ello, y en cierto sentido, repito lo anterior, un aumento del nivel de vida y un desarrollo económico serio cortará la afluencia de aspirantes, lo que no quiere decir que se perjudique al servicio administrativo, sino que habrá una menor oferta de trabajo.

Esta emigración hacia otras estructuras aliviará, en efecto, la función administrativa.

*—Una de las razones que tradicionalmente se aducían para justificar la inclinación de nuestra juventud al ingreso en los cuerpos del Estado, era la seguridad de un trabajo y la tranquilidad de un sueldo fijo. ¿Considera que las circunstancias actuales de la empresa privada permiten la vigencia de ese prejuicio en nuestros tiempos?*

—El prejuicio tradicional de que la juventud tiende a ingresar en los Cuerpos del Estado ha de sufrir un radical cambio. He dicho en esta misma revista que el ingreso en un Cuerpo administrativo supone la coronación de un gran esfuerzo y el principio de un gran descanso.

La frase materna de que «ya se ha ganado la oposición, es preciso descansar», es un tópico que se ha oído muchas veces. En efecto, la

oposición, en cierto sentido, es una inversión, y toda inversión se ha de medir teniendo en cuenta la seguridad y la rentabilidad, que eran los dos polos que perseguía el aspirante normal a la Administración pública.

El contar con un sueldo fijo y con unos derechos de funcionario que le aseguraban una estabilidad mientras no cometiese algún acto sancionable. Ahora bien, un desarrollo económico requiere y exige precisamente una movilidad de escalas, una ruptura de la estratificación social.

Entramos en un terreno puramente psicológico de determinar si es mejor percibir un salario más elevado, pero menos estable, o menos elevado, pero más estable.

En el momento en que existan puestos de trabajo suficientes, la opción no tiene duda, puesto que la estabilidad ya no se medirá respecto de una empresa, en concreto, sino del sistema económico en general.

*—En la empresa privada se observa en los nuevos convenios colectivos una cierta tecnificación de los sistemas de retribución, ¿cree que estos sistemas son aplicables a los funcionarios públicos?*

—Se trata de un problema general el de determinar si los convenios colectivos se pueden aplicar a los funcionarios públicos. No veo ningún inconveniente en ello, siempre y cuando hubiese una zona acotada en determinados aspectos.

*—¿En qué aspecto de la seguridad social son más agudas las diferencias, entre funcionarios del Estado y personal de las empresas?*

—En el campo de la seguridad social es donde se nota más la diferencia y desequilibrio entre el funcionario y el empleado particular. Sobre esto se han hecho interesante estudios y hay aspectos verdaderamente descorazonadores.

Los relativos a seguros de accidentes y enfermedad, por no citar sino los más importantes. Téngase en cuenta, no obstante, que ni siquiera dentro de los funcionarios públicos se pueden generalizar, puesto que el funcionario militar disfruta de unos privilegios tradicionales que aumenta considerablemente su retribución dineraria, tales como la asistencia hospitalaria, médica, farmacéutica, etc.

*—La selección en las empresas privadas se tecnifica con gran rapidez incorporando a los servicios de personal los especialistas*

*adecuados, ¿cree oportuno introducir estos sistemas selectivos en la Administración?*

—Los criterios de selección de personal en la empresa pública y privada son distintos. En los países anglosajones esta diferencia no existe en la realidad, dado el empirismo que los caracteriza. En Alemania, por el contrario, la preselección de funcionarios públicos es larga y penosa. Estimo que en un término medio se encuentra la virtud, y que todo lo que se agilice el sistema de selección es conveniente y necesario.