

"LA FUNCION PUBLICA EUROPEA"

I. Antecedentes

EN el año 1955, el Consejo de Europa toma la iniciativa de estudiar los diferentes problemas que presenta la regulación del personal al servicio de las organizaciones internacionales. A tal efecto designa un Comité de expertos con representantes de los distintos Gobiernos y organizaciones e instituciones internacionales a fin de que realicen el oportuno estudio, fruto del cual es la redacción de un estatuto-tipo de la función pública europea, que va acompañado de diversos *rappports* con los trabajos preparatorios, que se refieren a «Estructuras de personal, reclutamiento y régimen de

seguridad social», «Técnicas de selección y problemas de formación», «Sistemas de calificación, régimen de ascensos y promulgación de estatutos particulares» y «Problemas jurisdiccionales».

A la vista de dicho estudio, el Comité de Ministros del Consejo de Europa convoca una conferencia gubernamental para tratar del tema, con asistencia de Delegaciones de veintitrés países y dieciséis organizaciones internacionales. Dicha conferencia ha celebrado sus dos primeras sesiones en Estrasburgo (noviembre de 1963) y París (enero de 1964), estando programada la tercera sesión para ser celebrada en Madrid, en la sede del Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios en marzo del presente año.

II. Consideraciones en torno al proyecto de estatuto

Sin duda el proyecto de estatuto-tipo de que se trata es la primera tentativa seria de creación de una función pública europea, a través de la coordinación en las distintas organizaciones internacionales, que permita lograr una uniformidad en los diversos aspectos del régimen del personal.

Por no existir un órgano central con competencia para imponer su decisión a todas las organizaciones europeas internacionales, el estatuto-tipo no es un instrumento jurídico, sino simplemente doctrinal, que no puede ser más que propuesto por vía de recomendación para que sea libremente aceptado, con las debidas adaptaciones, por el órgano supremo de cada organización. Esto hace que el proyecto de estatuto sea sumamente flexible de forma tal que permita su fácil adaptación por vía reglamentaria a las organizaciones específicas. Se trata, por tanto, de establecer simplemente unos principios generales que se impongan a la función pública europea, sin perjuicio de las diferencias de matices o detalles en la regulación del personal de cada organización, puesto que en la etapa presente sería totalmente utópico pretender una regulación absolutamente uniforme para el personal de todas ellas; por otra parte, en definitiva, ésta es la misma situación existente en los Estados nacionales, donde al lado del estatuto general existen reglamentos particulares para los funcionarios de los diferentes Cuerpos o carreras administrativas.

Los principios o ideas cardinales que presenta el estatuto-tipo se pueden concretar en los siguientes:

- 1.º Situación estatutaria o reglamentaria, por oposición a la con-

tractual, de la regulación del personal al servicio de las organizaciones internacionales.

2.º Establecimiento de una verdadera carrera administrativa con todos los problemas a ella inherentes (sistemas objetivos de selección, ascenso, disciplina, retiro, etc.).

3.º Estabilidad en el empleo como consecuencia del establecimiento del principio de carrera, lo cual plantea ciertos problemas en aquellas organizaciones que todavía no tienen totalmente perfilado su carácter permanente o que incluso se prevé que puedan en algún día desaparecer.

4.º Adecuadas garantías de los funcionarios, para lo cual se establece la posibilidad no sólo de recursos ante las propias organizaciones, sino también ante órganos judiciales independientes, posibilidad simplemente prevista en el estatuto-tipo, sin que se llegue en él a establecer el órgano *ad hoc*, puesto que, en definitiva, su establecimiento pertenece a la decisión política de cada organización, aun cuando por vía de recomendación se tiende a un órgano central y único que conozca los recursos contenciosos en materia de la función pública europea.

En definitiva, el estatuto-tipo de la función pública intenta conjugar adecuadamente los intereses tanto de las organizaciones como de sus funcionarios, lo cual ha de ser forzosamente la base de un buen estatuto.

III. Conclusiones

El intento de establecer un estatuto-tipo de la función pública europea, aunque no sea más que por vía de recomendación, nos enfrenta con un problema de gran trascendencia, puesto que, en definitiva, ello no es más que el medio de pasar, en lo que se refiere al régimen jurídico de dicho personal, del *spoil system* al *merit system*. Nos encontramos, sin duda, en una fase «constituyente», análoga a aquella por la que hace años han pasado los países europeos y que en nuestra patria tuvo lugar por el Decreto de Bravo Murillo de 1852, tendente a establecer un sistema objetivo y de mérito en la regulación del personal al servicio de las organizaciones internacionales. Ello, sin duda, ha de aportar beneficios, no ya sólo a las propias organizaciones, que podrán contar con un personal capacitado e independiente, libre de la influencia política de los Estados que hoy día controlan la designación de dicho personal, sino también para los Estados europeos en general.

Por otra parte, al ponerse —salvando las diferencias— en pie de igualdad las organizaciones internacionales y las Administraciones nacionales, en lo referente a su personal, ello facilitará la transferencia de personal de los Estados a los Servicios internacionales y viceversa, lo cual será de enorme interés en orden a facilitar la integración europea.

Pero el establecimiento de un sistema objetivo y de mérito en la regulación del personal de las organizaciones europeas internacionales, sin duda ha de llevar consigo la creación de un Comité Superior de la Función Pública europea, donde todos los Gobiernos e instituciones se encuentren representados, y al cual corresponderían importantes funciones en relación con el estatuto-tipo, tales como la interpretación del mismo, dictaminar las modificaciones que las instituciones introduzcan en sus estatutos particulares para acomodarlas al estatuto-tipo y los proyectos de reglamentos de aplicación particular de cada organización, así como preparar los reglamentos generales de aplicación del estatuto-tipo.

Desde la perspectiva de nuestra Administración, el establecimiento de un sistema objetivo de la función pública europea, sin duda, reportará ciertas ventajas al poder «competir» en pie de igualdad con otros países en la provisión de los destinos de las organizaciones e igualmente en relación con los españoles aspirantes al ingreso en la función pública. No cabe duda que nuestra sociedad cuenta con un porcentaje elevado de candidatos preparados, que pueden competir con ventaja con los aspirantes de otros países. La calidad objetiva de nuestro «cuerpo de opositores» es un hecho demostrado y el cual puede reportar serias ventajas a la hora de la provisión de destinos de la función pública europea.—J. L. V.