

**REUNION DE EXPERTOS  
SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
Y EMPLEO DEL PERSONAL  
DE LA ADMINISTRACION PUBLICA**

En los últimos días de noviembre y primeros de diciembre del año 1963 se celebró en Ginebra una «Reunión de Expertos» sobre las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración pública. Los temas de mayor interés que se trataron versaron sobre los métodos de representación y de consulta del personal de la Administración pública y la situación del personal contratado o eventual: sus condiciones de trabajo y empleo.

Las conclusiones que se aprobaron fueron las siguientes:

**I. Métodos de representación de consulta del personal de la Administración pública**

**A. INTRODUCCIÓN**

Dado el amplio desarrollo de los servicios públicos en la actualidad, es necesario llevar a cabo una readaptación de las estructuras de la Administración pública en la mayoría de los países. Si bien es cierto que los expertos se limitaron exclusivamente al personal de la Administración central, no lo es menos

que las conclusiones a que llegaron, salvo peculiaridades ineludibles, pueden aplicarse a la Administración local e incluso a la institucional.

#### B. LIBERTAD DE SINDICACIÓN

Estimaron los expertos que es conveniente establecer en favor de los funcionarios públicos la posibilidad de constituir y afiliarse a cualquier tipo de organización. No obstante, no pasaron desapercibidos los inconvenientes que ello puede traer consigo, por lo cual recomendaron que fueran aplicados en lo posible aquellos instrumentos internacionales adoptados por la CIT, y que tratan de las relaciones obrero-patronales.

#### C. RECONOCIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES A LOS EFECTOS DE REPRESENTACIÓN

En principio debe establecerse plena libertad para crear cualquier tipo de organización; sin embargo —y esto es lo más corriente—, la mayoría de los países establecen una serie de formalidades para el nacimiento de las asociaciones. Ello no debe ser objeto de vituperio, siempre que no suponga un obstáculo para la libre constitución o desarrollo normal de las mismas.

#### D. REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Los representantes del personal deberán ser nombrados, bien mediante designación directa realizada por las Organizaciones Sindicales o elegidos a través de sufragio entre todo el personal perteneciente a las mismas.

Es éste un terreno en el que fácilmente se pueden interferir los campos de acción de la Administración y de los representantes, por lo cual es necesario deslindarlos previamente, reglamentando las relaciones entre ambos y las atribuciones de cada cual.

En general, se arbitrarán los medios para que sin alterar la marcha normal de la Administración, los representantes del personal puedan:

- a) Ser recibidos por las autoridades administrativas o políticas.
- b) Tener libre acceso a los lugares de trabajo.
- c) Informar al personal.
- d) Celebrar reuniones.
- e) Recaudar las cotizaciones sindicales, y
- f) Defender a los miembros de sus organizaciones ante los organismos jurisdiccionales o administrativos.

Además de estos derechos, se le reconocen otros a los representantes del personal, como son: el de ser informado de aquellos asuntos que afecten a sus representados; solicitar ayuda a la Administración para llevar a cabo programas de formación del personal; percibir indemnizaciones por desplazamientos, así como disponer, en su caso, de medios de transporte; beneficiarse de razonables períodos de tiempo libre para llevar a cabo su labor, ser protegidos personalmente, etc.

#### E. SISTEMA DE CONSULTA Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Reconociéndose la necesidad de colaboración entre la Administración y su personal, es, sin embargo, difícil tarea la de determinar *a priori* la

vía a utilizar para que las relaciones se desarrollen dentro de un amplio marco de cordialidad y compenetración. La elección del método a seguir depende de variables circunstancias, pero en general puede consistir en la consulta, la audiencia, la negociación colectiva, etc. Lo cierto es que parece preferible la utilización de mecanismo de carácter permanente de consulta o negociación colectiva. Para que estos métodos puedan producir los efectos apetecidos, los expertos consideraron conveniente que los representantes sean formados adecuadamente en relaciones públicas y humanas.

#### F. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y SU SOLUCIÓN

A pesar del interés puesto en ello, generalmente, hasta el presente no se han solucionado los conflictos colectivos por el sistema de consulta y negociación, y ello debido a lo deficientemente que suelen estar delimitadas las competencias de los distintos poderes. Por lo cual estimaron los expertos que los procedimientos voluntarios de conciliación y arbitraje deberían establecerse de modo general.

#### G. ACCIÓN INTERNACIONAL FUTURA

Se recomendó a la OIT que confirmara su acción en materia de personal mediante:

- a) Una mayor divulgación de legislaciones nacionales.
- b) Publicación de estudios.
- c) Organización de seminarios, y
- d) Ejecución de programas de asistencia técnica.

#### II. El personal no titular, sus condiciones de empleo y de trabajo

La Administración de nuestros días necesita del personal contratado, y ello por dos fundamentales razones: por el grado de conocimientos que se exige para el desempeño de determinadas funciones, y que no puede exigirse al funcionario medio, así como por el incremento incesante de la máquina burocrática, que impide en la mayoría de los casos proveer las plazas necesarias con la rapidez que sería de desear con personal titular. El problema se plantea a la hora de conceder derechos al personal contratado, pues existen una serie de prácticas administrativas que tienden a discriminar entre el personal titular, y no en relación con el ejercicio de los derechos sindicales y las condiciones de trabajo. Aunque conceder las mismas condiciones plantea dificultades prácticas, los expertos se mostraron de acuerdo en sentar los siguientes principios:

1. El personal que tenga que ejecutar trabajos de carácter permanente debería ser reclutado sobre una base permanente.
2. El personal contratado debería tener la posibilidad de ser nombrado permanentemente al prestar servicios durante un periodo de tiempo razonable.
3. Cuando sea incluido dicho personal en plantilla, el tiempo durante el cual prestó servicios debería serle tenido en cuenta a todos sus efectos.
4. La consideración de funcionario o contratado no deberá tener consecuencias a efectos de remuneraciones y otras condiciones. — GERARDO ENTREÑA CUESTA.