

LA ADMINISTRACION PUBLICA A TRAVES DE LA PRENSA

Funcionarios interinos

«Las comparaciones son odiosas, eso sí, pero, a veces, constituyen el único atajo viable para llegar a esa grande y difícil meta de la justicia social. Comparemos, pues: existen en la Administración pública española tres categorías—tres generaciones, diríamos— de funcionarios: a) Los veteranos, anteriores al año 1936. b) Los ingresados durante la guerra y la postguerra. c) Los opositores victoriosos en las primeras convocatorias libres allá por la «década de los años cincuenta».

«La veteranía es un grado...», de modo que debemos suponerles a los primeros una gran experiencia, fructífera, en las misiones encomendadas. Los segundos entraron al servicio del Estado en una época de excepción. La guerra había dejado trágicos y enormes claros en los escalafones, y era preciso llenar lo antes posible esos claros para que el engranaje estatal se pusiera en marcha. Por fuerza de las circunstancias acaso sea lícito pensar que aquellos hombres y mujeres no poseyeron, en muchos casos, demasiada formación. Pero su permanencia en la cotidiana tarea du-

rante veinticinco años garantiza su competencia. En cuanto a los terceros..., España, casi reconstruida, comenzaba a normalizarse. Los escalafones se habían nutrido ya, y la competencia por «meter la cabeza» en la Administración resultaba enorme. Hubieron de prepararse a conciencia; hacer, muchas veces, una carrera, estudiar un abultado programa, y rivalizar, por fin, con treinta o cuarenta candidatos para cada plaza. Su preparación no puede ser puesta en tela de juicio.»

«Hoy, cuando comienzan a soplar en España brisas de opulencia, a estas tres categorías de funcionarios han venido a sumarse los interinos. ¿Qué sistema se ha seguido para introducirles en la Administración? Generalmente, un examen privado, con gran tolerancia calificadora. Sin la angustia, sin los «nervios»—tantas veces desastrosos para el examinando—de la rivalidad implacable por una plaza vacante. Sin la angustia, en una palabra, de la oposición. Otras veces, prescindiendo de todo examen. Y la «interinidad», además, está dejando rápidamente de ser una situación provisional—de hecho ya no lo era—, puesto que la Ley articulada de Funcionarios sanciona los plenos derechos de los eventuales.»

«¿Por qué plantea un problema humano la presencia de interinos en la Administración pública? En primer lugar, por pura aritmética: su emergencia masiva ha restado muchos cientos de millones de pesetas a las posibles mejoras de haberes, a las posibles gratificaciones extraordinarias del funcionario. En segundo, porque como «personal contratado» disfrutan de ciertas ventajas no compartidas por aquél. Así la gratuidad de las medicinas. Y, finalmente, por-

que se da el caso asombroso de que estos «eventuales» suelen percibir un sueldo mayor que los «fijos». No hay aquí, posiblemente, mala fe por parte de nadie, sino un auténtico y doloroso despiste: si el funcionario con categoría de jefe de negociado percibe, en jornada matutina, cinco mil pesetas de «módulo», más su sueldo de mil y pico (poco pico), el interino con idéntica jornada embolsa esas cinco mil, más dos mil quinientas del llamado «módulo de tarde», aunque la calidad vespertina no esté muy clara.»

«No es que se pretenda impugnar los derechos de los interinos. Si ingresaron al servicio del Estado en una época de mayor facilidad; si se les exigió menos esfuerzo y preparación; si perciben un sueldo digno, ¡santas y buenas! Lo que urge es poner al día sobre esta base los haberes de los funcionarios por oposición, que, de momento, están en franca y patente inferioridad. Así podrán evitarse ciertos ejemplos peligrosos para la moral de las administrativas huestes; ejemplos que de generalizarse introducirían un apático y depresivo «laissez faire», sino—sigamos con el francés—una «malaise» irremediable. Citemos, como efecto y causa, dos de estos ejemplos: a) El del opositor que realiza un examen deplorable es suspendido con toda justicia e ingresa al día siguiente como interino en la sección de sus examinadores... ¡con más sueldo que éstos! b) El del funcionario que pide la excedencia y re-ingresa como eventual «para ganar más».

«Es lícito preguntarse si todos los interinos «hacen falta». Francamente, no. Las situaciones laborales obedecen a ciclos tan rígidos como la economía: es inútil aumentar los sa-

larios sin hacer lo mismo con la productividad. Es inútil ampliar las plantillas si no se crea más trabajo. A veces, cuando se «inventa» un servicio nuevo, los eventuales rinden. Pero en los despachos tradicionalmente «tranquilos», si ayer hubo una funcionaria obligada, la pobre, a matar sus ocios con la socorrida calceta, hoy tendremos quizá a esa misma funcionaria... más dos o tres interinas, consagradas a idéntico menester.»

«¿Soluciones? Bastante obvias, creo yo. La primera, como decía antes, revisar los sueldos de los funcionarios, adecuándolos a los percibidos por los eventuales. La segunda, exigir a éstos un examen serio. La tercera, controlar las obligaciones de todos. La cuarta, no contratar en lo sucesivo personal interino si no existe una función específica para él» (1).

El Municipio de Barcelona cuenta con 8.641 plazas de funcionarios. Reformas y mejoras en los servicios de personal

«El Ayuntamiento ha concluido, en breve plazo, su reforma administrativa, organigrama de actuación, redacción de plantillas definitivas de personal y remuneración al mismo. Con una celeridad digna de encomio, dada la complejidad del asunto y lento trámite a que nos tienen acostumbrados los grandes organismos—de lo que en muchos otros aspectos no se libra el mismo Municipio—, la ponencia especial, designada por acuerdo del Consejo Pleno de 13 de febrero de este año, pudo presentar ayer a aprobación del Consistorio sus tra-

bajos ya concluidos. Y el Pleno ratificó los mismos. El primer teniente de alcalde, don Miguel Cabré Llistosella, presidente de la ponencia, fué el encargado de defender el dictamen. Señaló cómo los trabajos tendieron a delimitar primeramente el asunto, que tenía tres aspectos: estructura de la futura organización del Ayuntamiento, confección de plantillas de personal y grados de retribución al mismo, dentro de la limitación dispuesta para que no se rebase, en pago a los funcionarios, el treinta por ciento del presupuesto.»

«El organigrama, de líneas amplias, tendentes a una mayor efectividad en el futuro, establece un «staff» como instrumento que asista al Alcalde y colaboradores en la programación y labor organizadora; unas unidades operativas, adscritas a las Delegaciones de Servicios, para una verdadera y eficaz gestión y tendentes a satisfacer las necesidades colectivas del modo mejor, y unos servicios centrales de coordinación e inspección de servicios creados para controlar la marcha de los programas y el rendimiento de los funcionarios. Obtenido el organigrama, como dijo el señor Cabré, se podía ir a la confección de plantillas. En las ahora aprobadas se han mantenido todas las plazas en propiedad, así como a los funcionarios que se hallaban como eventuales y al personal contratado que lleve más de dos años de servicios. Ello no quiere decir que a eventuales y contratados se les atribuyan las plazas en propiedad, sino que no se les lesiona en su ejercicio hasta el oportuno concurso, que debería convocarse lo antes posible para satisfacción de los interesados competentes y normal marcha administrativa.»

«En total, según datos dados por

(1) Joaquín Merino, en *El Alcázar* de 25 de julio de 1964.

el señor Cabré en el curso del uso de la palabra en el Pleno; el Ayuntamiento cuenta con 8.641 plazas. Con la nueva organización se reducirán a 7.664, y se espera mayor efectividad en todos los servicios, pese a la reducción. Cerca de mil plazas serán declaradas a extinción. Todo ello es posible que agilice más la máquina municipal. Respecto a retribuciones, el Ayuntamiento planteará dos formas de resolver el asunto a la Dirección General de Administración Local, que es la encargada de ratificar el acuerdo en el sentido económico. Ambas soluciones parecen altamente favorables para el funcionario. La primera consiste en consolidar el sueldo real que ahora se percibe, más una retribución del sesenta por ciento, más los pluses que correspondan por jefaturas, trabajos especiales, responsabilidad, plena dedicación, riesgo, etc. Ello haría, según ejemplo citado por el señor Cabré, que un guardia urbano, que actualmente percibe 14.000 pesetas anuales de sueldo base, pasara a las 39.000, con las ventajas consiguientes para los efectos de jubilación. Por si no se aceptara la primera solución, se presenta otra, en que la retribución se sustituye por 9.000 pesetas a partir del grado 18 hacia abajo, manteniendo los pluses. En conjunto, las mejoras en sueldo importarán más de ciento setenta millones de pesetas al año.»

«En otros aspectos se reduce la edad de jubilación forzosa a los sesenta y cinco años, y el Ayuntamiento podrá considerar que es necesaria a los sesenta. También se efectuará una modificación de horarios y se revisará el sistema de horas extra-

ordinarias, encaminada a una mayor efectividad y a un servicio más completo a la ciudad» (2).

Regímenes de acción concertada (3)

«Durante las últimas fechas se han dado a conocer las bases generales por las que se regirán algunos de los sectores productivos que se acogen para el cumplimiento de los fines fijados en el Plan de Desarrollo al denominado régimen de acción concertada. Entre estos sectores se encuentran el siderúrgico, el de la piel y el de las conservas vegetales. Aparte del valor que desde el punto de vista de los fines de la planificación representan estas «acciones concertadas», creemos que para nuestro país poseen el todavía más elevado de poner de manifiesto hasta qué punto es posible llevar a cabo acciones en las que los objetivos de la política económica seguida por los órganos de la Administración del Estado se conjuguen con los perseguidos no ya por una empresa, sino por un conjunto de empresas particulares.»

El primer cuatrienio del Plan General de Carreteras (4)

Según la Memoria de 1963 de la Dirección General de Carreteras, de los 5.701 millones de pesetas del presupuesto, un 0,65 por 100 fué aplicado a los trabajos de planes, un 8,82 por 100 a los proyectos, un 45,49 por 100 a las obras de construcción y un 39,22 por 100 a las obras de

(2) *Diario de Barcelona*, 14 de agosto de 1964.

(3) *Pueblo*, 3 de septiembre de 1964.

(4) *Arriba*, 3 de septiembre de 1964.

conservación. La Memoria refleja la actuación prestada a la formación de personal y la adecuación del personal operario y caminero a la mecanización de la conservación y nuevos métodos de control y vigilancia de obras.

Transportes terrestres

Al tratar de los transportes terrestres no se puede dejar de tener en consideración el transporte mecánico por carretera, que es más importante que el ferrocarril. Según las estadísticas correspondientes al ejercicio 1963, los transportes mecánicos por carretera han transportado muchos más viajeros que el ferrocarril, sin ayuda ni subvención alguna por parte del Estado, ni tan siquiera con

facilidades crediticias como tienen los demás transportes, sin olvidar el hecho de que los servicios regulares de transporte de viajeros transportan gratuitamente la correspondencia, economizando muchos millones al propio Estado. Y todo esto merced a la iniciativa de unos millares de españoles, en su mayor parte artesanos, que no solamente han comprometido sus patrimonios particulares, sino también los de sus propias familias, poniendo en comunicación a millares de pueblos que se encontraban incomunicados. Por todo ello consideramos que este sector ha de merecer la atención de nuestro Gobierno al legislar en materia de transportes terrestres (5).

(5). *El Diario Vasco*, 1 de septiembre de 1964.