

# LA FUNCION PUBLICA Y EL PRESUPUESTO FRANCES

35.08(44): 336.12(44)

Por VICENTE GONZALEZ-HABA GUIADO

*Sumario:* 1. LOS EFECTIVOS: 1.1 Tendencias de fondo. 1.2 La situación en el Presupuesto actual.—2. LAS REMUNERACIONES: 2.1 El principio de la negociación global. 2.2 El estrechamiento de la escala de los sueldos. 2.3 Las retribuciones complementarias.—3. EL PERSONAL NO TITULAR.—4. LA MUJER EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.

La discusión del Presupuesto ha pasado por ser siempre uno de los momentos claves de la política de los países. En las sesiones parlamentarias donde se discute y elabora el principal documento financiero se abordan temas y cuestiones que interesan a todos los ciudadanos y que han de quedar reflejadas en las cifras y los números que componen el Presupuesto del Estado. Por eso importa conocer los antecedentes, los informes, los estudios que sirven de base para la aprobación por el órgano legislativo de las líneas maestras presupuestarias a las que ha de sujetarse el Poder Ejecutivo a lo largo del ejercicio económico correspondiente, ya que, a través del material citado, podemos acercarnos más directamente al análisis de problemas que son básicos y esenciales en la ordenación de cualquier grupo político o social.

En este sentido, es de interés divulgar algunos puntos del «Rapport» elaborado por el diputado francés M. Guy Savatier, en nombre de la Comisión de Finanzas, de Economía y del Plan, con motivo de la discusión del Proyecto de Ley del Presupuesto de 1973 en la Asamblea Nacional. Dicho «Rapport», presentado en la sesión de 12 de octubre de 1972, contiene datos relativos al personal al servicio de la Administración, a la vez que incide en asuntos que afectan a quienes trabajan para entes públicos, por lo que, en las líneas siguientes, vamos a recoger las partes del mismo que más puedan contribuir a conocer la Función Pública francesa.

## 1. Los efectivos

En Francia, *por paradójico que ello parezca, la Función Pública no puede ser computada con exactitud.* Así se pronuncia M. Guy Savatier, que añade que *no existen, en efecto, datos ciertos y recientes sobre el número exacto de agentes de Estado y sobre su distribución por Ministerios.* Por tanto, si se quiere montar un razonamiento, si se quieren aplicar medidas, si se quiere hablar sobre los funcionarios en su dimensión numérica, no hay otra vía que atenerse a los efectivos presupuestarios, a partir de los cuales resulta fácil constatar directrices que se vislumbran desde hace una decena de años, pero que han sufrido una ligera desviación en el último Presupuesto.

### 1.1 TENDENCIAS DE FONDO

Estas tendencias en la Función Pública francesa determinan que la evolución de sus efectivos obedezca a dos movimientos que afectan, por un lado, a su evolución por Ministerios, y por otro, a su evolución por categorías.

En lo que concierne a la *evolución de los empleos por Departamentos ministeriales*, a la vista de los Presupuestos de los diez últimos años se deduce que han sido dos los sectores que más se han beneficiado en lo que a incremento de personal se refiere: Educación Nacional y Correos y Telecomunicaciones. En relación

al primer Ministerio, la creación media anual de nuevas plazas no ha sido inferior en los diez últimos años, con excepción de 1964, a una cifra aproximada de 22.500, llegándose incluso a la cota de 61.000 en 1969. Esta evolución ha provocado que el Ministerio de Educación y Ciencia se beneficiara en 1972 con el 41 por 100, aproximadamente, de la totalidad de los efectivos presupuestarios, frente a algo más del 27 por 100 en 1961. Más específicamente, mientras en 1961, de un total de 1.639.167 plazas presupuestarias, 445.920 correspondían al Ministerio de Educación Nacional, en 1972, de un total de 1.997.670, pertenecían a dicho Ministerio 801.746. Y si para el Presupuesto de 1973 está previsto un incremento de 36.165 plazas en la Función Pública, 26.363 serán para el Ministerio de Educación Nacional.

En cuanto al otro Ministerio, el de Correos y Telecomunicación, la creación de efectivos, a partir de 1961, no ha sido nunca inferior a una media anual de 3.700, representando en 1968 más de 9.800. Mientras en 1961 sus efectivos presupuestarios eran 235.502, en 1972 supusieron 311.592, estando previsto para 1973 un incremento de 3.608, que es el tercero más alto después del Ministerio de Educación Nacional, cuya cifra ya hemos dado en el párrafo anterior, y del Interior y Repatriados, cuya cifra de incremento es de 4.957.

Comparando la trayectoria seguida por los dos Ministerios analizados, se comprueba que el impulso del Ministerio de Correos y Telecomunicaciones ha sido algo menos rápido que el de Educación Nacional, dado que, en el conjunto global de los empleos presupuestarios, aquél no ha pasado en los diez últimos años más que del 14,4 por 100 al 15,6 por 100, aproximadamente; aunque, sin embargo, no conviene olvidar que ha habido otros Ministerios que han visto decrecer su proporción en relación con el total.

Con referencia a la *evolución por categorías*, a la que nos referíamos más arriba, se observa un desarrollo considerable de los efectivos presupuestarios de la categoría A y una disminución relativa de los de categoría B, C y D, con arreglo al siguiente cuadro:

DESIGNACION	Efectivos 1962	Efectivos 1970	Porcentaje 1962	Porcentaje 1970
Categoría A .....	176.000	331.000	18	23,3
Categoría B .....	375.000	513.000	38,4	36
Categorías C y D.	424.000	577.000	43,6	40,7
TOTALES .....	975.000	1.421.000	100	100

(Excluidos los militares y obreros de la Defensa Nacional)

Este fenómeno, que acabamos de cuantificar en el anterior cuadro, no está desconectado de las tendencias apuntadas con anterioridad sobre la distribución del personal en los diferentes Ministerios. Se explica fácilmente por el incremento experimentado de los efectivos de categoría A del Ministerio de Educación Nacional, que han pasado de 89.000 en 1962, a 218.000 en 1970. Y también por los cambios de categoría propiamente dichos que se han producido, de modo especial en el Ministerio citado, ya que cerca de 69.000 profesores de CEG han pasado de la categoría B a la categoría A en 1969, por cuanto que, en los demás Ministerios, dichos cambios apenas ofrecen cuantía e interés para reseñarlos de modo pormenorizado.

## 1.2 LA SITUACIÓN EN EL PRESUPUESTO ACTUAL

Si ahora las tendencias apuntadas las inscribimos en el marco del Presupuesto para el año 1973, se advertirá que tales tendencias continúan, si bien sometidas a una cierta inflexión respecto a la evolución anterior. Parece, en efecto, en lo que concierne a Educación Nacional y a Correos y Telecomunicaciones, que los notables incrementos de efectivos realizados en los últimos años han permitido ir cubriendo parte del déficit existente en ambos sectores, por lo que ahora el incremento, aun existiendo, empieza a ser menor que el de los años precedentes. En Educación Nacional, la creación de empleos alcanzará, como se indicó más arriba, la cifra de 26.389, que supone volver al ritmo de crecimiento de los años 1965 y 1966, ya que, en los otros años, el ritmo fue muy superior al previsto para 1973. A título de

ejemplo, vemos que en 1962 el crecimiento fue de 27.700; en 1963, de 36.302; en 1967, de 32.825; en 1970, de 39.117; en 1971, de 30.612, y en 1972, de 27.193. En cuanto a Correos y Telecomunicaciones, para 1973 se prevé un incremento ya citado de 3.608, que supone una cifra que se aproxima a la de 1962, mientras que en otros años posteriores el incremento fue muy superior; así, en 1963, fue de 10.888; en 1964, de 8.475; en 1966, de 7.185; en 1969, de 9.874; en 1971, de 6.865, y en 1972, de 6.219.

Frente a esta inflexión, aparecida en el cómputo de los efectivos presupuestarios de los Ministerios de Educación Nacional y de Correos y Telecomunicaciones, hay que reseñar, por el contrario, un crecimiento notorio en otros Ministerios, como el del Interior, que, frente al incremento de 2.947 en 1972, para 1973 tiene previsto un incremento de 4.957 efectivos presupuestarios, y en el de Asuntos Sociales, que, frente al aumento de 159 para 1972, en 1973 sufrirá un aumento de 366. Como dice M. Guy Savatier en su Informe, estas cifras quizá revelan *el comienzo de una nueva evolución caracterizada especialmente por el incremento de los efectivos en sectores hasta ahora relativamente desfavorecidos.*

Para terminar este apartado de nuestra exposición, y con el fin de obtener una visión global de la Función Pública francesa que ayude a una mejor interpretación de los datos, reflejamos seguidamente los efectivos de aquélla, según las cifras del Presupuesto de 1961 y las previstas para 1973:

	1961	1973
I. PRESUPUESTO GENERAL. PRESUPUESTOS CIVILES		
Asuntos sociales .....	11.655	19.864
Agricultura .....	18.081	25.420
Economía y Finanzas .....	116.650	144.409
Educación Nacional, Juventud y Deportes .....	445.920	828.109
Transportes, Turismo .....	85.374	82.875
Interior y Repatriados .....	77.378	126.491
Justicia .....	16.792	29.395
Diversos .....	44.859	36.408
<i>Totales I</i> .....	816.709	1.292.971

	1961	1973
<b>II. PRESUPUESTOS ANEXOS CIVILES</b>		
P. T. T. ....	235.502	315.200
A otros presupuestos anexos .....	4.491	3.836
<i>Totales II</i> .....	239.993	319.036
<b>III. PRESUPUESTOS MILITARES</b>		
Personal civil y obrero .....	170.934	134.902
Personal militar de carrera .....	411.531	286.926
<i>Totales III</i> .....	582.465	421.828
<b>TOTALES GENERALES</b> .....	1.639.167	2.033.835

## 2. Las remuneraciones

En los últimos años, la política retributiva de la Función Pública en Francia se ha caracterizado por dos notas: de un lado, el establecimiento del principio de negociaciones globales entre el Estado y el personal a su servicio con tendencia a un incremento regular de las remuneraciones principales, y de otro, un estrechamiento de la jerarquía de los sueldos.

### 2.1 EL PRINCIPIO DE LA NEGOCIACIÓN GLOBAL

En lo que toca al primer aspecto, se puso en marcha en 1968 dentro del cuadro de la política contractual seguida por el Gobierno. La iniciativa respondió a la voluntad de trasplantar al campo de la Función Pública, con las debidas adaptaciones, los procedimientos empleados desde hacía varios años en las empresas públicas.

En 1969 se hicieron ya los primeros esfuerzos para cristalizar el principio de la negociación global en hechos tangibles. *El Gobierno se comprometerá*—declaró el Primer Ministro el 16 de septiembre de 1969—, *dentro de un espíritu de entendimiento*

*permanente, a mejorar las condiciones de participación de los funcionarios en la solución de los problemas que les afectan.* Con este espíritu, de año en año han sido llevadas a cabo negociaciones con los representantes de las organizaciones sindicales de los funcionarios, si bien es preciso señalar que el diálogo ha sido un tanto «caótico» desde finales de 1969. Y si bien ciertos acuerdos han podido recibir la adhesión de la casi totalidad de las organizaciones sindicales, otros no han sido firmados en la forma prevista.

En cuanto al *contenido de los acuerdos* logrados, ha sido menos completo que el de los convenios efectuados en el sector de las empresas nacionalizadas. Sin embargo, han abarcado tres puntos principales: actualización de las retribuciones, fijación de cláusulas de salvaguarda y diversas adaptaciones indiciarias en beneficio de determinados grupos de funcionarios.

Concretamente, las medidas tomadas para el año 1972 han sido el fruto del acuerdo firmado por cinco organizaciones sindicales en noviembre de 1971, decidiéndose en el mismo los siguientes aumentos del sueldo base en forma escalonada:

- 1,50 por 100, el 1 de febrero de 1972.
- 1,70 por 100, el 1 de junio de 1972.
- 1 por 100, el 1 de septiembre de 1972.
- 1,30 por 100, el 1 de octubre de 1972.

Con lo que se fija un límite del 5,5 por 100 de aumento, que sería revisado al final de 1972 mediante la aplicación de una cláusula de salvaguarda que defienda los sueldos frente a la subida de los precios y del nivel de vida. A este aumento del sueldo base, escalonado en la forma citada, hay que añadir otras mejoras de tipo económico de menor entidad y significación.

Más allá de los resultados inmediatos logrados en el campo de las retribuciones, interesa también conocer la *evolución de las remuneraciones de los funcionarios, comparándolas con las de las empresas nacionalizadas y las del sector privado.*

Respecto a la comparación con las empresas nacionalizadas, según M. Guy Savatier, *la política contractual ha permitido mantener las remuneraciones de la Función Pública en el cuadro general de los aumentos obtenidos en beneficio de estas empre-*

*sas. Si la Función Pública no ocupa siempre el primer lugar en la actualización de las remuneraciones, ella no ocupa nunca, al menos desde 1968, el último lugar desde cualquier punto de vista que se la contemple.*

Examinando los datos que el Informe aporta, se deduce que después de 1968, en virtud de la política contractual puesta en práctica, los porcentajes de aumento de las remuneraciones de la Función Pública se sitúan en un razonable término medio con relación al conjunto del sector público, lo que contrasta con un cierto desfase característico del período inmediatamente anterior.

Si trasladamos ahora los propósitos comparativos al sector privado, no es sencillo llegar a conclusiones claras y definitivas. Remontando el análisis de 1962, parece que los sueldos de la Función Pública hayan mejorado de una forma relativamente lenta hasta 1968 y que hayan recuperado en este año y los siguientes una parte de su retraso al haberse acelerado su ritmo ascendente a partir del año citado.

En realidad, con los datos disponibles, según el Informe, *reina en la hora actual una profunda incertidumbre sobre el nivel y la evolución comparados de las remuneraciones del sector privado y del sector público. Una tal incertidumbre no puede favorecer un clima de discusiones franco y abierto entre los poderes públicos y los funcionarios.* Por tanto, un juicio decisivo sobre la dinámica de las remuneraciones de la Función Pública no puede ser más que insinuado en cuanto al fondo del asunto: situadas en la marcha general de las remuneraciones del sector público, acusan, por el contrario, un retraso con relación a las del sector privado.

En definitiva, y pese a las dificultades que entraña la negociación global en el campo funcional, sus resultados han sido beneficiosos en varios sentidos. De una parte, tanto el Gobierno como los Sindicatos, se han habituado al principio de convenios anuales y a dialogar entre sí. De otra parte, se ha permitido que las remuneraciones de los funcionarios sigan progresando como las de las empresas nacionales y se ha logrado el establecimiento de cláusulas de salvaguarda de los sueldos y a las que son muy dadas las organizaciones profesionales.

## 2.2 EL ESTRECHAMIENTO DE LA ESCALA DE LOS SUELDOS

Este importante aspecto de la política retributiva de la Función Pública se ha proyectado por una doble vía: *la puesta en marcha de los aumentos no jerarquizados de las remuneraciones y la verificación de reclasificaciones de las categorías* fijadas de común acuerdo con las organizaciones representativas de los funcionarios.

Sobre la primera vía, en varias ocasiones los poderes públicos han acordado para los funcionarios aumentos no jerarquizados de sus sueldos. El procedimiento ha consistido, en lo esencial, en aumentar un mismo número de puntos los diferentes niveles de la escala indiciaría, lo que representa aumentar los sueldos de manera regresiva a medida que se va ascendiendo en la escala de las remuneraciones. La primera operación de este género tuvo lugar en 1968, y consistió en aumentar 15 ó 10 puntos, a partir del 1 de junio de 1968, el conjunto de los índices. Más tarde, un decreto del 12 de mayo de 1970 ha tenido por finalidad mejorar uniformemente los sueldos en cinco puntos, por lo que, a partir del 1 de octubre de ese año, el sueldo base pasó del índice 115 al índice 120. Finalmente, un acuerdo de 13 de noviembre de 1971, concluido con las organizaciones sindicales, ha previsto una nueva mejora uniforme de tres puntos para el 1 de octubre de 1972, lo que supondrá situar el índice base en 123. En definitiva, pues, éste se habrá elevado entre junio de 1968 y octubre de 1972 un 23 por 100 en virtud de estas mejoras no jerarquizadas.

Sobre la segunda vía, se ha actuado mediante la revalorización de los sueldos, primero en 1969 para los funcionarios de las categorías C y D, después para el personal de la categoría B. En cuanto a los funcionarios de las categorías C y D, el acuerdo de 10 de octubre de 1969 consistió en reducir, entre 1969 y 1971, las diez escalas de sueldos a siete grupos de remuneraciones; en la mejora de la clasificación indiciaría de estos grupos de remuneraciones con relación a los índices pertenecientes a las antiguas escalas, y en la ordenación de ciertos grados en atención a las cualificaciones que requieren o a las responsabilidades que les son inherentes. Y en cuanto a los funcionarios de la categoría B, un reciente acuerdo de 22 de septiembre de 1972 ha establecido reclasificaciones análogas a las acordadas, tres años

antes, para los de las categorías C y D. El acuerdo incide sobre la evolución de los índices extremos de los cuerpos o grados característicos de la categoría B, que representan el 60 por 100 de los funcionarios civiles del Estado y consiste en una mejora de los índices de 15 a 20 puntos. Este plan de reclasificación será escalonado hasta el 1 de julio de 1976, y de una manera general se puede afirmar que las mejoras previstas representarán para los funcionarios afectados un aumento del 11,3 por 100 de los sueldos de ingreso y del 6 por 100 de los sueldos percibidos al final de la carrera.

Con esta serie de medidas y otras similares, se ha conseguido que los sueldos más altos, que el 1 de enero de 1968 representaban seis veces el sueldo base, en el momento actual sólo significan algo más de cinco veces ese mismo sueldo. *En este sentido —dice M. Guy Savatier—, la Función Pública es uno de los dominios de la actividad nacional en que la jerarquía de los sueldos se ha estrechado más deprisa en los últimos años y que hace aparecer más cercanos los puntos extremos de la misma. Ciertamente conviene felicitarse de ello.*

### 2.3 LAS RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Un tema final, dentro del general de las retribuciones, es el de las llamadas *retribuciones complementarias o accesorias*, ya que el problema de los sueldos al que nos hemos referido en los párrafos anteriores no agota el campo retributivo de la Función Pública. *Las remuneraciones accesorias —dice el texto— vienen probablemente a completar, con frecuencia de manera sustancial, el sueldo propiamente dicho. No es raro en ciertos niveles de la jerarquía administrativa y en ciertos Cuerpos ver las remuneraciones adicionales representar a veces la mitad del sueldo.*

En este campo hay que empezar por dejar constancia de una ausencia total de datos numéricos, ya que cada Administración sigue su propia política de remuneraciones complementarias, que practica dentro del mayor secreto. Y hasta tal punto es grave la situación, que la actual política seguida en las retribuciones complementarias puede poner en peligro las conquistas conseguidas en el dominio de los sueldos.

Sería inútil no reconocer que han de existir diferencias retributivas en el seno de la Función Pública, y sería absurdo también pretender establecer un sistema uniforme y rígido de remuneraciones para casi dos millones de servidores públicos. Pero, en todo caso, demasiadas grandes diferencias de una Administración a otra en lo que se refiere a retribuciones complementarias —diferencias de las que todo el mundo habla y de las que nadie da cifras concretas— pueden llegar a crear situaciones graves de flagrante desigualdad; a la vez que pueden amenazar el esfuerzo de reducción y estrechamiento de la jerarquía de los sueldos que se ha evocado más arriba.

De cualquier manera, el secreto que impera en esta materia va en contra de los Poderes públicos y de los funcionarios. Ello no hace más que crear un clima de incertidumbre y de inquietud en la Función Pública, perjudicial para todos, y que limita de modo singular el alcance de todas las medidas que se adopten para la instauración de una racional política de retribuciones.

### 3. El personal no titular

Los problemas expuestos referentes a los efectivos y remuneraciones de los funcionarios propiamente dichos o de carrera no son los únicos que están candentes en el seno de la Función Pública francesa. A su lado hay que situar los que atañen al personal no titular, que no es de carrera, integrado por contratados, interinos, temporeros, etc.

No deja de ser sorprendente la incertidumbre estadística que impera en este sector del personal al servicio de la Administración. Los mismos poderes públicos han reconocido que los datos disponibles son o demasiado antiguos o incompletos. Las principales fuentes de información, en el momento actual, son las siguientes:

- El censo de funcionarios y servidores públicos de 1967, que señalaba la cifra de 278.912 no titulares.
- Los documentos presupuestarios, según los cuales había en 1971 131.300 empleos para personal no titular, de los cuales 46.700 eran contratados, 34.000 pertenecientes a Correos y

Telecomunicaciones con empleo estacional y el resto del personal diverso, perteneciente principalmente al Ministerio de Educación Nacional.

- Las estadísticas de los regímenes de previsión, cuyos datos son de difícil explotación, dada la heterogeneidad del personal comprendido.
- Encuestas parciales emprendidas en algunos Ministerios.

De este arsenal de datos puede deducirse que el número de personas no titulares se sitúa, sin duda alguna, muy por encima de las 131.300 citadas, y con toda seguridad sobrepasa la cifra de los 279.000 dada por el censo del 67. Dos importantes *conclusiones* pueden esbozarse:

- Primera, los contratados y el personal que realiza trabajos ocasionales de mayor o menor duración constituyen un fenómeno masivo en el seno de la Administración. En 1967 el personal no titular representaba el 18,4 por 100 de los servidores públicos con plena dedicación. Y es de todo punto improbable que esta proporción haya disminuido desde entonces.
- Segunda, existe una incertidumbre total en cuanto al número de este personal no titular, a la vez que se detecta una gama de servidores públicos del Estado que escapa a todo conocimiento global tanto cuantitativo como cualitativo.

Sobre el *reparto sectorial* de este personal no titular, hay que hacer una distinción entre el que figura recogido en el Presupuesto y el resto. La parte conocida, reflejada presupuestariamente, representa aproximadamente entre el 40 y el 50 por 100 solamente de los efectivos del personal no titular, cuya tres cuartas partes se concentra en cuatro Ministerios:

- Educación Nacional: 10.740 (23 por 100 del conjunto de los efectivos presupuestarios contratados).
- Defensa Nacional: 9.211 (el 19 por 100).
- Negocios Extranjeros: 7.060 (el 16 por 100).
- Agricultura: 6.529 (el 14 por 100).

Sin embargo, más allá de estos efectivos presupuestarios que constituyen los efectivos conocidos o en condiciones de serlo, hay una cantidad al menos igual de servidores públicos que escapan a toda calificación presupuestaria y son remunerados con frecuencia en capítulos de gastos que no corresponden a los de personal. El caso más espectacular es el del Ministerio del Equipamiento, que contaba con 37.000 servidores no titulares en 1969 contra 60.000 funcionarios de carrera, no apareciendo el núcleo principal de aquéllos en los documentos presupuestarios.

Es preciso hacer notar además que, aparte de los datos estadísticos fragmentarios de que se dispone, es muy difícil hacerse una idea de la evolución del personal no titular. Es muy probable que su volumen se vaya incrementando, a la vista de las tareas que se le encomiendan, paralelamente a los efectivos del personal titular. Ateniéndonos a las partidas de los Presupuestos, las creaciones netas de empleos para personal contratado han sido superiores a los 3.500 en los dos últimos años. Sin embargo, para ser justos en la apreciación, hay que recordar que en el Presupuesto de 1973 se ha producido una disminución de dichos empleos debida, en lo esencial, a la evolución sufrida por los presupuestos militares.

*El fenómeno que se acaba de describir* —señala M. Guy Savatier— *plantea algunos problemas que inciden sobre la filosofía misma de la función pública, cuya unidad jurídica puede ser puesta en entredicho por esta vía.* No deja de ser chocante, por ejemplo, que hayan proliferado con exceso los estatutos aplicables al personal contratado. En el momento actual existen más de 30: tres para el Primer Ministro, uno para Negocios Extranjeros, cuatro para Agricultura, uno para las Fuerzas Armadas, tres para Asuntos Económicos, nueve para Educación Nacional, cuatro para Equipamiento y la Vivienda, uno para Industria, dos para el Interior, uno para Correos y Telecomunicaciones, uno, finalmente, para la Salud Pública y la Población. Parece, en consecuencia, como si una Función Pública paralela a la Función Pública ordinaria tendiera a consolidarse e institucionalizarse.

No hay síntomas, pues, de que se esté poniendo en aplicación una política coordinada para este personal no titular a nivel de la Función Pública entera. Las iniciativas se toman por los

diversos Ministerios de forma totalmente descentralizada, en función de las necesidades inmediatas y de los fondos presupuestarios de que disponen. Ciertamente, no cabe imaginar que las normas de la Función Pública se puedan imponer y hacer cumplir de modo uniforme a todas las personas que trabajan para la Administración. Sin duda, parte de estos servidores no pueden estar vinculados al Estado más que por la vía contractual. El personal que figura en el Centro Nacional de la Investigación Científica es un ejemplo típico de ello, ya que no es factible concebir la creación de una Función Pública dedicada en exclusiva a la investigación. Sin embargo, la realidad es que se apela a la fórmula del contrato de forma un tanto abusiva, y es probable que muchos Ministerios utilicen la flexibilidad de dicha fórmula para llevar a cabo una política de personal más o menos oculta y que escape a todo control o fiscalización.

Ante este panorama parece como si el Secretariado de Estado para la Función Pública no contase con los medios para seguir estadística e incluso jurídicamente la evolución del fenómeno de la contratación. Es preciso, en todo caso, confiar en la intención de llevar a efecto una política racional al respecto y de proporcionar a aquélla los medios necesarios para asegurar su misión de canalizar el fenómeno descrito.

#### 4. La mujer en la Función Pública

En todos los países, la mujer accede hoy día con más frecuencia a ocupar puestos públicos. En Francia también se da idéntica situación, ya que, como el Informe apunta, *la presencia de las mujeres en la Función Pública es considerable*. Ellas suponen una gran parte de los efectivos funcionariales a partir, sobre todo, de los veinte últimos años. Así resulta que, en 1952, el personal femenino representaba el 35 por 100 del total de los servidores públicos, el 45 por 100 en 1966 y el 50 en 1969. Pero si matizamos las informaciones estadísticas, se observará que el porcentaje de mujeres que trabajan para el Estado es extremadamente variable:

Según los tramos de edad:

Menos de 20 años .....	61 por 100
De 20 a 29 años .....	57 por 100
De 30 a 44 años .....	41 por 100
De 45 a 49 años .....	37 por 100
De 60 años en adelante .....	37 por 100

Lo que prueba que la integración de las mujeres en la actividad administrativa es relativamente reciente.

Según el régimen jurídico:

— Las mujeres titulares o funcionarios de carrera son menos numerosas que los hombres. En cambio, las que ejecutan tareas de tipo ocasional son más numerosas.

Según las categorías:

— La proporción de las mujeres es menor que la de los hombres en la categoría A, si bien son mayoría en las otras categorías.

— Las mujeres tienen un acceso todavía reducido en las categorías superiores y su presencia en las grandes escuelas del Estado, como, por ejemplo, la Escuela Nacional de Administración, es bastante escasa.

Según los Ministerios:

— Las mujeres están mayoritariamente representadas en los Ministerios con proyección social o educativa, mientras que son minoría en los Ministerios de tipo tradicional, como el del Interior o el de Finanzas. Si se toma como ejemplo el Ministerio de Educación Nacional en el período 1968-1969, los efectivos femeninos representaban el 72,2 por 100 en la Enseñanza Primaria y el 53 por 100 en la secundaria. Y en el Ministerio de Correos y Telecomunicaciones, el personal femenino representaba el 31 de diciembre de 1969 el 35 por 100 de los efectivos totales, si bien este porcentaje variaba según cada uno de los Cuerpos.

Precisamente es a la mujer a la que han de beneficiar de modo más directo las medidas tomadas a partir de 1970 para re-

gular el trabajo en media jornada. Por una ley del 19 de junio de 1970 se ha aplicado este régimen a la Función Pública en varios supuestos:

- Para cuidar uno o varios niños a su cargo menores de doce años.
- Para asistir a un niño atacado de una enfermedad que requiera continuos cuidados.
- En caso de accidente o enfermedad grave del cónyuge, si su estado requiere la presencia de una tercera persona.
- De acuerdo con el informe del comité médico, a los funcionarios a los que se les haya reconocido una pensión militar, al menos del 85 por 100, o a los beneficiarios de un subsidio temporal de invalidez resultante de una incapacidad permanente, al menos del 50 por 100.
- A los funcionarios sobre los que, por razón de accidente o enfermedad graves, el comité médico haya emitido informe favorable al ejercicio de una función en media jornada.

Los interesados podrán percibir, en estos casos, una remuneración igual al 50 por 100 del sueldo, de la indemnización por residencia y del complemento familiar correspondientes a su empleo, grado, clase o escala. Y la autorización se concede para un período máximo de tres años, renovable por dos veces.

Los primeros resultados de una encuesta verificada el 1 de septiembre de 1971 indican que sobre 2.908 peticiones, fueron aceptadas 2.752, lo que demuestra la generosidad de la Administración a la hora de otorgar la correspondiente autorización. Las causas alegadas por los interesados fueron las siguientes:

- El 93 por 100 de los casos, cuidar a uno o varios niños.
- En el 0,6 por 100 de los casos, atender un niño atacado de una enfermedad.
- En el 1,7 por 100 de los casos, asistir al cónyuge o un ascendiente.

- En el 0,2 por 100 de los casos, una invalidez al menos del 85 por 100.
- En el 4,5 por 100 de los casos, un accidente o enfermedad grave del interesado.

El primero de los porcentajes demuestra con clara evidencia que los principales beneficiarios de esta nueva regulación han sido las madres jóvenes deseosas de conciliar su vida profesional y las cargas propias del hogar.

