

sugerencias sobre la reforma del Estatuto de Funcionarios:

1. *Reclutamiento*.—La oposición no es el mejor método selectivo, sobre todo teniendo en cuenta que los períodos de *stage* se reducen actualmente a su mínima expresión.

2.º *Sindicación y huelga*.—Admitido el derecho a la sindicación de funcionarios, se tiene que reconocer también su legítimo corolario: el derecho a la huelga que niega la autoridad del Estado y contradice la naturaleza misma de la función pública. El Estado que concede después de una huelga algo que ha negado antes, pierde prestigio y reconoce que sus relaciones con sus subordinados son relaciones de fuerza, que es débil y que para obtener algo de él basta con ser intransigente y agresivo.

3.º *Democratización de los servicios*.—Ciertos autores y dirigentes sindicales se basan en la teoría de la representación democrática para exigir la participación de los funcionarios en la dirección de los servicios públicos. Esta aplicación exacerbada de los principios democráticos es nociva y contraproducente, porque:

a) los especialistas son egocéntricos, rutinarios, egoístas y conservadores, y

b) llevando la idea a sus últimas consecuencias, se acabaría obligando a los generales a dejarse asesorar por los soldados rasos.

Concluye el autor refutando la opinión tan extendida en Francia y en el extranjero de que los defectos del Gobierno francés son compensados por la existencia de una Administración estable y capaz. Dicha opinión es errónea, porque:

1.º La Administración es un Cuerpo subordinado y actúa según la orientación política del Gobierno. La política exterior, por ejemplo, no la hacen los embajadores, sino el ministro de Asuntos Exteriores.

2.º Los altos jefes administrativos son nombrados por los ministros. El derecho de nombramiento es uno de los más importantes entre todos los que componen la prerrogativa ministerial.

3.º Por bien administrada que se encuentre una nación, habrá, de cuando en cuando, que proceder a la reforma del funcionariado. Esta reforma sólo puede ser realizada por los políticos, que en Francia no se encuentran a la altura de su misión.—S. M. S.

Es una denominación casi universal que se emplea cuando se fomenta y se protege la presentación de ideas del propio personal, conducentes a obtener mejoras de rendimiento en la labor de la Administración o Empresa, estudiando, premiando y ordenando las ideas presentadas por organismos dedicados a ello expresamente.

LA IMPLANTACION DE UN SISTEMA DE SUGERENCIAS 65.011

1. DEFINICIÓN

Sugerencia es toda idea que conduce a una mejora en el coste, tiempo, comodidad, calidad, etc., del trabajo.

(Según el grado de concreción que tenga

esa idea estará la recompensa y también ligada a su importancia.)

2. VENTAJAS

Las ventajas más acusadas de estos sistemas son las siguientes:

a) mejora el ambiente de relaciones directivos-jefes-subordinados, dentro de la entidad (Relaciones Humanas);

b) forma el personal de manera insensible, mostrándole la manera de pensar (Formación);

c) aportan unas economías, puesto que se trata de mejoras de tiempo, espacio, material o dinero.

3. PREPARACIÓN

Dos son las condiciones previas: la alta dirección debe estar *convencida* de su utilidad y apoyar el sistema, y debe hacerse una amplia *propaganda* y explicación, a fin de divulgar el sistema y sus reglas entre todos los empleados.

Como consecuencia, se debe aclarar: quién puede presentar sugerencias y sobre qué temas (los jefes suelen quedar excluidos de hacerlo de su propio trabajo, pues se estima es una obligación del cargo, como medida general), y debe suprimirse en absoluto el temor a la represalia.

4. ELECCIÓN DE UN ESPECIALISTA Y UN COMITÉ

Es precisa una persona dedicada a cultivar y ordenar el sistema, que debe ser ingeniero o técnico, con cultura técnica del trabajo, tacto, diplomacia, dotes psicológicas, simpatía y que inspire confianza a todos, a ser posible. Puede estar adscrito al servicio de Personal.

El Comité se compone de técnicos en costos, representantes de dirección y empleados. El especialista forma parte de él y desempeña el papel de defensor de la propuesta presentada.

5. MODO DE PRESENTAR LAS SUGERENCIAS

El más rudimentario, pero *no* el más eficaz, es mediante buzones donde se depositen. Pueden enviarse por correo o por

entrega personal a la Secretaría del Comité. Pueden ser anónimas y firmadas, pero se aconseja empezar por las anónimas, aunque con una identificación o contraseña que permita acreditar la personalidad del autor en caso de desearlo.

6. ESTUDIO

La sugerencia debe registrarse, numerarse y acusar recibo, si se puede, particularmente.

El especialista la estudia, la da forma, da cuenta y recibe informe de los servicios afectados y llega a una valoración de ventajas y gastos de implantación.

Cada semana o cada quincena debe reunirse el Comité y estudiará las propuestas, emitiendo su dictamen, favorable o no. En último extremo, es la dirección más alta la que decidirá.

7. CONTESTACIONES

A ser posible, por carta personal al interesado y firmada por una jefatura o dirección elevada. Si es posible, las de carácter negativo deben ser explicados los motivos personalmente por la dirección y agradecidas.

Rapidez en contestar, y si es favorable, se encarga la implantación al jefe superior que sea afectado por ella.

8. VALORACIÓN

Es delicado este punto, ya que depende de varios factores: valor de la idea en sí, dificultades de implantación, trabajo de estudio, categoría del que la propone.

9. RECOMPENSA

Debe ser francamente apreciable (si es posible, en metálico, acaso en vacaciones, etcétera). Es usual que esté algo ligada a las economías de un año, deducidos los gastos de implantación y de estudio. Debe

ser conocida la base de cálculo para todos, a fin de conocer aproximadamente la cifra que corresponda antes de ser aceptada.

10. ENTREGA DE RECOMPENSAS

Debe hacerse en actos de cierto relieve y hacerlo personalmente la dirección. Dar publicidad al acto y ser espléndidos en casos de duda.

RESUMEN

- Implantación delicada y cuidadosa.
- Remuneración apreciable, a ser posible en metálico.
- Cálculo sencillo y de criterio conocido para los interesados.
- Publicidad renovada y adecuada.
- Interesar a los jefes y mandos de manera indirecta por el número de las presentadas en su sección o por cierta escala de coeficientes.

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA REFORMA ADMINISTRATIVA EN FRANCIA 35.047(44)

Bajo tres epígrafes distintos estudia el profesor Delbez la apremiante reforma de la Administración francesa:

1. REORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS

Implica una reducción de los efectivos y un reagrupamiento de los servicios.

a) Reducción de personal

Sumando los agentes de las colectividades locales, los empleados de las Empre-

— Prudencia en los cálculos de economías o ahorro supuesto.

— Mantener las promesas hechas a los empleados.

NOTA

Los sistemas de sugerencias son relativamente corrientes en las Empresas de cierta magnitud, y son decididamente apoyados por la dirección de las mismas, pues son auto-financieros y desde luego suelen amortizar los gastos que su mantenimiento ocasiona.

Es también muy frecuente el fracaso de ellos cuando son implantados, a causa de no mantener los cuidados expuestos, y no es aventurada la cifra del 90 por 100 de fracasos.

Son numerosos los casos en que, por falta de rapidez en las tramitaciones, escasez de premios o cuantía reducida, se hace ineficaz un sistema establecido con la mejor buena fe.—J. G. A.

En el libro homenaje a Achille Mestre publicado en París (Sirey, 1956), el profesor Luis Delbez presenta una valiosa aportación para enfrentarse con la problemática de la reforma administrativa. En las líneas que siguen se trata de expresar brevemente sus ideas directrices.

En las empresas nacionalizadas y el personal de la Seguridad Social, se alcanza una cifra de personal empleado en el servicio de la Administración igual al 15 por 100 de la población activa, o sea, de *tres millones veinte mil empleados*. Pues bien, es preciso reducir el personal civil de la Administración, que ha crecido a un ritmo muy superior al de las funciones del Estado.

Pero está claro que estas medidas de reducción deberán, para no perjudicar a la acción administrativa, ir acompañadas de una vasta reorganización de los servi-