

**CRÓNICA SOBRE EL CURSO
"LA GESTIÓN DE PERSONAL AL SERVICIO
DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
ANTE LOS RETOS DEL SIGLO XXI"**

ISABEL MELÚS GIL

La Universidad Internacional de Andalucía sede Iberoamericana Santa María de la Rábida (Huelva) celebró durante los días 30 de julio a 3 de agosto del presente año el curso "*La gestión de personal al servicio de las Administraciones públicas ante los retos del siglo XXI*" dirigido por D. Juan Luque Alfonso y D^a María José Rodríguez Ramos.

El curso contó con la participación de especialistas en Derecho y Ciencia de la Administración así como con prestigiosos profesionales y conocedores de la Administración Local y Autonómica: D. Mariano Baena del Alcázar, Catedrático de Ciencia de la Administración y Magistrado del Tribunal Supremo; D. Federico Castillo Blanco, Profesor Titular de Derecho Administrativo en la Universidad de Granada y Director del Centro de Estudios Municipales de Granada; D. Julián Mora Aliseda, profesor de la Universidad de Extremadura y Presidente de FUNDICOTEX; D. Manuel Arenilla Saéz, Profesor Titular de Ciencia de la Administración y Consejero de Presidencia del Gobierno de La Rioja; D. Juan Luque Alfonso, Interventor Delegado de Hacienda de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía; D. Luis Troncoso, Asesor del Ayuntamiento de Arcos de la Frontera; D^a María José Rodríguez Ramos, Profesora Titular de Derecho del Trabajo en la Universidad de Sevilla; D. Francisco Liso, Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad "La Sapienza" en Roma y D. Gregorio Pérez Borrego, Asesor jurídico de distintas Corporaciones Locales. Y entre los alumnos se encontraban funcionarios de las distintas Administraciones, personal de la Universidad, estudiantes de Gestión y Administración Pública, Derecho, Dirección y Administración de Empresas y opositores a la Administración Local.

El objetivo del curso era abordar desde perspectivas diferentes el papel de la Administración como empleador de personal, funcionario

y laboral. Al mismo tiempo, analizar los problemas e instrumentos de gestión de personal a los que ésta debe enfrentarse de cara a los nuevos retos del siglo XIX.

Función directiva, planificación de recursos humanos, descentralización administrativa y función pública, nuevos instrumentos de gestión de personal, desarrollo local, negociación colectiva, formación continuada, funcionarización o laboralización fueron los principales aspectos abordados a lo largo de las sesiones.

La primera jornada contó con la intervención de D. Mariano Baena y D. Federico Castillo. El primero analizó la función directiva y la planificación de recursos en la Administración Pública; el segundo abordó las quejas de los ciudadanos sobre la administración y las propuestas e instrumentos para una mejora del modelo de función pública.

De ambas ponencias podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Distinción entre Burócrata, Alto Funcionario y Directivo.
- Existencia en la Administración Española de quince Cuerpos con gran poder.
- Dentro de la Administración existen Cuerpos, según el Tribunal Constitucional, donde no cabe la laboralización.
- La Función Directiva debe ser un trabajo profesional.
- La gestión pública es o debe ser el resultado de la colaboración entre políticos y funcionarios.
- Una tarea específica de la Función directiva es la *planificación de recursos*.
- Para realizar una correcta planificación de recursos humanos es necesario una *previsión de necesidades y una previsión de efectivos*. Y para esto se debe realizar un análisis de los puestos de trabajo y un inventario de los recursos humanos.
- La Administración pública maneja entorno al 50% del PIB.
- El mal funcionamiento de la Administración pone en duda la credibilidad del Estado.
- Existencia en España de una cultura colectiva de crítica al sector público.
- El reto es conseguir una Administración más eficiente y con recursos humanos motivados.

• Las quejas de los ciudadanos sobre la Administración se pueden resumir en las siguientes: desplazamientos inútiles, horarios inaccesibles, poca amabilidad, personal desinformado, parcialidad etc.

• El problema es que las estructuras burocráticas no son adecuadas a entornos complejos, dinámicos, existe un excesivo desarrollo del espíritu de cuerpo y personalización de la autoridad.

• La reforma de la función pública debe suponer *una nueva concepción de organización pública, tener claro que las Administraciones públicas son distintas y olvidarnos de la visión clásica de empleo público, una reestructuración de la función directiva, un mayor nivel de negociación colectiva, una política activa de selección de personal, articular una carrera administrativa y una renovación dogmática del derecho de la Función Pública*.

La segunda jornada se inició con la intervención de D. Julián Mora que habló del papel de la Administración Local en el desarrollo y el empleo prestando especial atención en los agentes que deben contribuir a ese desarrollo sostenible. A continuación, intervino D. Manuel Arenilla para abordar un instrumento de gestión de personal como es la negociación colectiva, no sin antes comentar los retos a los que se debe enfrentar la Administración para conseguir éxito.

Los aspectos más destacados en estas dos ponencias podrían ser los siguientes:

- El desarrollo sostenible supone valorar no sólo aspectos cuantitativos sino otros como medio ambiente, economía o sociedad.
- La iniciativa pública es un elemento clave en el desarrollo
- Los recursos necesarios para el desarrollo local son: físicos, económicos, financieros, human, técnicos y socioculturales.
- Los agentes que intervienen en el desarrollo local son: *las Administraciones públicas, los Organismos privados (empresas, sindicatos, cámaras de comercio, entidades financieras, asociaciones, movimientos culturales...)* y *otras instituciones (agencias de desarrollo, universidades y centros de investigación)*.
- La Administración Local es la encargada del desarrollo planteando y diseñando estrategias así como ejecutando y gestionando programas.
- El elemento clave de todo el proceso es *el recurso humano*.
- *Los agentes* intervienen apoyando (la universidad), movilizándolo y estimulando (las agencias), creando empleo y riqueza (la empresa) y cooperando (otros).

- Como ha determinado el Tribunal Constitucional en 1987 hay tareas en las Administraciones públicas propias de funcionarios y otras de laborales (aquellas más mecánicas y materiales).

- Es falso la idea de que "ha cambiado todo menos la Administración".

- Un error en la negociación colectiva de las Administraciones Públicas es la no presencia del ciudadano.

- El funcionario no debe actuar como contribuyente.

- El fin de la Administración no es romper con el Estado.

- Se debe conseguir un modelo de negociación basado en el *comportamiento*.

- Existe una mayor fragmentación del modelo de negociación colectiva ya que las Administraciones públicas son cada vez más complejas.

La tercera jornada abordó dos temas de gran actualidad, el primero la formación continua como elemento clave en el desarrollo de la Administración Pública a cargo del D. Juan Luque y el segundo el sistema retributivo, pero con explicación de una aplicación informática de gestión de registro de personal y relaciones de puestos de trabajo a cargo de D. Luis Troncoso.

Como aspectos a destacar de las dos intervenciones podemos enumerar los siguientes:

- El factor *humano* debe estar integrado en la organización.

- Las Administraciones públicas se legitima consiguiendo competitividad política (credibilidad de partido) y social (socializar el bienestar).

- La *formación continua* favorece el tránsito de las Administraciones públicas hacia un nuevo orden basado en el conocimiento y contribuye a la capacidad de crecimiento y bienestar económico.

- Destacar la creación como instrumento de formación del observatorio para la calidad de la formación.

- Todos los trabajadores deben estar comprometidos y constituyen elemento clave en la organización.

- Se debe integrar formación e inserción laboral.

- Las organizaciones sindicales organizan cursos para los funcionarios.

- Los fondos se destinan a bienes fungibles, no a inversiones.

- El sistema retributivo básico debe ser serio y objetivo.

- Para identificar los puestos de trabajo debemos identificar funciones, inventariar servicios, desglosar, diseñar puestos, establecer organigrama y descripción de éstos.

- El complemento de puesto de trabajo no se consolida en el personal laboral.

- Existen distintos métodos de valoración de puestos de trabajo.

La cuarta jornada contó con la participación de D^a María José Rodríguez que expuso los instrumentos laborales de gestión de personal al servicio de las Administraciones públicas y del catedrático italiano D. Franco Liso, que nos comentó el proceso de laboralización en la Administración italiana; destacar que esta última ponencia fue traducida simultáneamente al castellano por el becario de investigación de la Facultad de Derecho de Sevilla D. Tomás Gómez.

Como puntos más destacados de estas dos intervenciones podemos destacar los siguientes:

- La Administración pública es el mayor empleador.

- Dentro de las Administraciones públicas hay personal laboral, funcionarios, estatutarios y contratados en régimen administrativo.

- Todos son servidores públicos aunque tengan regímenes distintos.

- Existen instrumentos laborales de gestión de personal de carácter preventivo y otros curativos.

- Los *preventivos* pueden ser de carácter interno (negociación, movilidad, transferencia, cesión etc.) y de carácter externo (contrata, concesión, administrativa, empresas temporales, teletrabajo, N.F.O.T.).

- Los *curativos* pueden ser con efectos extintivos (jubilación, plan de empleo) o no extintivos (plan de reorganización del personal, funcionarización, laboralización, plan de consolidación de empleo estable).

- Si existe fraude en la contratación laboral serán fijos pero no indefinidos.

- Las pruebas restringidas serán excepcionales y no suponen vulneración del principio de igualdad.

- Los planes de empleo deben ser negociados por los sindicatos.

- Las fuerzas que han impulsado la privatización en Italia han sido las organizaciones sindicales y el Gobierno.
- Se pretende conseguir una administración más eficaz y una racionalización del costo del trabajo público.
- La clase dirigente debe trabajar para conseguir objetivos.

La última jornada se centró en el análisis de la descentralización funcional a cargo de D. Gregorio Pérez que comentó, de manera especial, lo ocurrido con el Servicio Andaluz de la Salud, el Servicio de Correos, Telégrafos y Cajas postales y la gestión portuaria. De sus palabras podemos destacar lo siguiente:

- La clave del modelo de Estado a raíz de la Constitución de 1978 es la *descentralización*.
- Existe una tendencia a huir del Derecho administrativo.
- Externalización de los servicios, empresas mixtas, gestión indirecta.
- Mecanismos de gestión directa: la propia administración, organismo autónomo, entidad pública empresarial, empresas públicas y fundaciones.
- Mecanismos de gestión indirecta: sociedad de economía mixta, gestión interesada, concesión administrativa y concierto.

A continuación se clausuró el curso y se procedió a la entrega de diplomas por los directores del curso.

Concluiré señalando algunas conclusiones que he sacado de este interesante y positivo curso de verano:

- La Administración pública es el mayor empleador.
- La sociedad española debe cambiar pues la concepción de lo público no funciona.
- Los funcionarios se deben motivar para que la Administración sea más eficiente y eficaz.
- El gran reto al que se enfrenta la Administración del nuevo milenio es conseguir mayor eficacia, eficiencia y bienestar al ciudadano cada vez más exigente.
- Dentro de la Administración pública pueden y deben existir puestos ocupados por laborales.
- El factor humano es un factor clave en toda organización. La Administración debe contar con éste para funcionar.