

Cuenta y Razón

Fundada por Julián Marías en 1981



AF LOPEZ PELAEZ

Precio: 8€

PRESENTACIÓN DEL Nº 21 HOMENAJE AL PRESIDENTE ADOLFO SUÁREZ

Jesús Posada, M^a Dolores de Cospedal, José Manuel Romay Beccaría, Marcelino Oreja, Rafael Ansón, Carlos Romero, Javier Fernández del Moral

ENSAYOS

Julio Almeida, Juan Díez Nicolás y Juan Antonio Pagán, Eduardo Martínez de Pisón, Silvia Meseguer Velasco, Paz Molero Hernández, Carlos Pérez del Valle

CRÓNICAS

Cine, Exposiciones, Gastronomía, Internet, Literatura, Recensión de libro

ANÁLISIS DE LA OPINIÓN PÚBLICA

Francisco Ansón

DOCUMENTOS

Textos de Julián Marías seleccionados por Helio Carpintero

FUNDES

24

Primavera 2012

Segunda etapa

CARTA DEL DIRECTOR. Pág. 7

PRESENTACIÓN DEL Nº 21 HOMENAJE AL PRESIDENTE ADOLFO SUÁREZ. Pág. 11

Jesús Posada

Presidente del Congreso de los Diputados

M^a Dolores de Cospedal

Presidenta de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

José Manuel Romay Beccaría

Presidente del Consejo de Estado

Marcelino Oreja Aguirre

Presidente de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas

Rafael Ansón

Presidente de Fundes

Carlos Romero

Presidente de la Fundación Universitaria San Pablo CEU

Javier Fernández del Moral

Director de *Cuenta y Razón*

ENSAYOS

Degeneración evitable. Pág. 37

JULIO ALMEIDA

El servicio público. Pág. 41

JUAN DIEZ NICOLÁS Y JUAN ANTONIO PAGÁN

El proceso de creación del Parque Nacional de la Sierra de Guadarrama. Pág. 45

EDUARDO MARTÍNEZ DE PISÓN

Simbología religiosa y espacio público. Pág. 51

SILVIA MESEGUER VELASCO

La ética de mercado en F. A Hayek. Pág. 61

PAZ MOLERO HERNÁNDEZ

Concepción de la persona y educación en la virtud. Pág. 75

CARLOS PÉREZ DEL VALLE

CRÓNICAS

Cine. Pág. 85

¿Y ahora adónde vamos?

ISABEL DE AZACÁRRA ALONSO

Exposiciones. Pág. 89

Pinceles de acero

FRANCISCO PRADOS DE LA PLAZA

Gastronomía. Pág. 93

Los retos de la Gastronomía española

El turismo y la gastronomía "industrias" de la felicidad

RAFAEL ANSÓN

Internet. Pág. 99

Impacto y consecuencias de la descarga de contenidos en Internet tras el cierre de Megaupload

RAFAEL CARRASCO

Literatura. Pág. 101

Otro tipo de rescate

JAVIER GUTIÉRREZ PALACIO

Recensión de libro. Pág. 103

La ética protestante y el "espíritu" del capitalismo.

Max Webber.

JULIO IGLESIAS DE USSEL

LA OPINIÓN DE LA MAYORÍA. Por Francisco Ansón. Pág. 109

DOCUMENTOS

Presentación de Helio Carpintero. Pág. 117

Julián Marías en sus textos. La tentación federal. Pág. 119

El servicio público

JUAN DÍEZ NICOLÁS

CATEDRÁTICO EMÉRITO DE SOCIOLOGÍA DE LA UCM
PRESIDENTE DE ASEP

JUAN ANTONIO PAGÁN LOZANO

SOCIÓLOGO. SUBDIRECTOR GENERAL DEL MINISTERIO DE FOMENTO.

Al encontrarnos ahora varios meses después de las elecciones generales del 20 de noviembre, que tuvieron unos resultados claros y previsibles, observamos que eran diversos los asuntos sobre los que en la campaña se reflexionó, analizando las alternativas para llevarlos a cabo y diversos los asuntos sobre los que continuamente se trata ahora directa o indirectamente relacionados con la fuerte crisis económica en la que vivimos, pero se habló y se habla poco de los gestores profesionales de la “cosa pública”. En la actual situación, dirigir y gestionar es, más que nunca, repartir recursos escasos y al mismo tiempo proteger a los ciudadanos, darles servicios, garantizar sus derechos y reducir el déficit e impulsar la economía, todo ello con la mayor eficacia y eficiencia posibles y para todo ello, que no es fácil, hacen falta buenos profesionales.

En la actual situación, dirigir y gestionar es, más que nunca, repartir recursos escasos y al mismo tiempo proteger a los ciudadanos

La sanidad, la educación, la dependencia, las relaciones y la regulación laboral, la imposición fiscal, la seguridad ciudadana, la política de vivienda, la política financiera y la banca, las obras públicas, son materias de análisis y discusión, pero hay un tema que podemos decir que se ha olvidado a pesar de que su importancia se deriva

de que se refiere a las personas que van a llevar directamente la gestión de los asuntos detallados anteriormente, y a todo el aparato donde están integradas. Los funcionarios públicos y la Administración Pública.

Pocos podrán negar que un sistema burocrático profesional es imprescindible para el mantenimiento del Estado del Bienestar y su exigencia de satisfacción colectiva y servicios públicos (orden, protección, educación, sanidad, transportes, carreteras, seguridad social, obras públicas...). La burocracia profesional permite que estén separadas la gestión política y la administrativa, con el fin de lograr mayor objetividad disociando la gestión de los factores personales, especializando funciones y garantizando unos derechos legales y formales para que todos seamos iguales ante la ley. Esto es transformar la acción comunitaria en acción social organizada racionalmente. Es probable que, en la crisis, sea un buen momento para recordar a Weber, que nos dijo que: “el expediente administrativo era el repudio de los privilegios”.

Para que todo esto funcione, hace falta un conjunto de profesionales de diversos niveles y especialidades, que deben trabajar conjuntamente con los poderes políticos, a su vez representantes de la voluntad del pueblo soberano. Estas personas, que por diversas razones han decidido ejercer su labor en el Servicio Público, forman un conjunto de unos dos millones y medio entre nuestras tres Administraciones de las que unas 240.000 trabajan en la Administración General del Estado. De los trabajadores de la AGE el 70% son

funcionarios, y el resto (un 30%), son eventuales, contratados e interinos. No conocemos exactamente las proporciones para las otras dos Administraciones, la Autonómica y la Local, pero parece muy probable que, a pesar de los ajustes que se están haciendo actualmente, la de funcionarios sea inferior y la de eventuales sensiblemente mayor.

En diversas ocasiones se manifiesta la opinión de que la cantidad de empleados públicos es excesiva, pero si se estima que sobran trabajadores en el Sector Público, deberíamos preguntarnos quiénes son los que sobran: ¿Creemos que sobran médicos?, ¿sobran enfermeras?, ¿sobran bomberos?, ¿profesores de primaria, secundaria, formación profesional o universidad?, ¿sobran científicos e investigadores?, ¿el personal de nuestras embajadas y consulados?, ¿secretarios y auxiliares de justicia?, ¿el personal que nos atiende en los centros de salud, las oficinas de empleo o las agencias de la Seguridad Social?, ¿el personal de correos o el de protección civil?, ¿o sobran policías o guardias civiles? Todos estos interrogantes debemos planteárnoslos porque los colectivos indicados son de empleados públicos, normalmente funcionarios, imprescindibles para tener unos servicios que todos queremos tener y representan un elevado tanto por ciento de los empleados públicos que hay en España. En el servicio público unas personas están en tramitación de procedimientos administrativos y otros gestionan o prestan servicios directamente. También suele ser un lugar común hablar de la ineficiencia de los empleados públicos, pero la falsedad de esta aseveración la tenemos en la Seguridad Social, que con normas concretas y procedimientos claros es un modelo de eficacia en la gestión de afiliación, cotización y pago de prestaciones con unos gastos de administración inferiores al 0,5% de lo recaudado o abonado, ratio mejor que la de la banca o las empresas aseguradoras.

Los funcionarios públicos, al contrario de los políticos que o son elegidos por los ciudadanos o designados por sus partidos, son seleccionados mediante pruebas selectivas

Los funcionarios públicos, al contrario de los políticos que o son elegidos por los ciudadanos o designados por sus partidos, son seleccionados

mediante pruebas selectivas, lo que permite la universalización de la entrada a la Función Pública, y para acceder tienen que demostrar su cualificación profesional. En general, son profesionales disciplinados aunque sujetos a las normas, que actúan con objetividad y con dependencia orgánica y funcional pero no por lealtad ni dependencia personal. El sistema de funcionarios con carácter vitalicio, tras tener la titulación necesaria, realizar las pruebas selectivas correspondientes y la posterior formación (con controles y limitaciones) es garantía de su dedicación, lealtad a lo público e independencia respecto a intereses particulares, así como de su permanencia en el empleo. Igualmente son mucho menos susceptibles a cierto tipo de presiones o "tentaciones", como se comprueba al ver quienes están involucrados en los procesos abiertos por corrupción en determinados ayuntamientos u organismos de las Administraciones Públicas.

El incremento del personal eventual es inversamente proporcional a la profesionalización del Sector Público y a su eficacia

En las pruebas selectivas, cuyo contenido ha ido evolucionando para medir mejor los conocimientos y la capacidad de gestión y decisión, un auxiliar compite, para superarlas, con una media de cuarenta por plaza en la Administración General del Estado, y un funcionario de cualquiera de los Cuerpos Superiores (Administradores Civiles del Estado, Interventores, Abogados del Estado, Inspectores de Hacienda, Diplomáticos, Técnicos Comerciales, Inspectores de Trabajo, Ingenieros Superiores, Informáticos...) se encuentra en una situación de quince o veinte candidatos por plaza con exámenes orales, escritos y prácticos ante un tribunal formado por profesionales y en el que sólo hay un 30% de miembros del cuerpo de funcionarios para el que se examina.

En algunos sectores se ha pretendido ir sustituyendo la burocracia del Estado, profesional y separada del poder político, aunque siguiendo las directrices del mismo, por una burocracia eventual según el viejo estilo del "spoils system" anglosajón o de nuestra época de "los cesantes" cuando la Restauración con los gobiernos de Cánovas y Sagasta. Pero si queremos un Sector

Público eficaz y eficiente hay que invertir este proceso, porque tenemos cuerpos de funcionarios y funcionarios para cubrir las necesidades de la Administración Pública. El personal eventual debe limitarse, con carácter extraordinario, a un número pequeño de puestos de confianza, pero es muy poco el que realmente se necesita por no haber funcionarios para la función que desarrolla en cualquier nivel y sector del Servicio Público. El incremento del personal eventual es inversamente proporcional a la profesionalización del Sector Público y a su eficacia.

Decía Joan Prat, experto en políticas públicas, desarrollo y Administración Pública que los partidos políticos elaboraban sus programas y si llegaban al poder debían ponerlos en práctica, huyendo de populismos y de acuerdo con sus funcionarios de niveles superiores que ayudarían a marcar tiempos, poner límites y fijar procedimientos. El desencuentro o la descoordinación políticos-cuerpos de funcionarios siempre son negativos para todos. Como ejemplo, a veces las normas, aunque parezcan justas y necesarias, se aprueban sin analizar las dificultades o la imposibilidad de poner en funcionamiento algunos de sus preceptos.

A los empleados públicos hay que saber motivarlos aunque sea sin referencia a sus salarios, últimamente disminuidos, que en los niveles de responsabilidad son notablemente inferiores a los que tiene el sector privado. Hay que darles capacidad de decisión, confiar en ellos, mejorar sus

procesos de selección, así como de formación y de incentivación, intentando generar una ilusión por su trabajo que han ido perdiendo. En general es preciso separar la decisión política de la gestión administrativa encomendada a los profesionales y profesionalizar la Administración Pública. Y, por ejemplo, que la selección y formación de los Secretarios e Interventores Municipales haya dejado de ser centralizada, en los años pasados, no parece haber ido en esta dirección, y rebajar la categoría del Instituto que selecciona y forma a los funcionarios (el INAP) tampoco.

Una democracia real necesita una burocracia pública con funcionarios públicos reclutados y formados de manera correcta eficaz y objetiva que sean servidores del Estado y no de los partidos

En resumen, una democracia real necesita una burocracia pública con funcionarios públicos reclutados y formados de manera correcta eficaz y objetiva que sean servidores del Estado y no de los partidos, aunque sigan las directrices del poder político pero siempre dentro de la legalidad vigente. Pero la democracia tendrá problemas con empleados públicos sin un correcto proceso de selección y sin formación suficiente, y más proclives a servir intereses de grupos políticos que los intereses generales de todos los ciudadanos. ■