SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

JUNTA DE EXTREMADURA

Apartado de Correos nº 199
06800 - MÉRIDA

www.sindicato-sip.es
correo@sindicato-sip.es

CIF: G06373823

POSTURA DEL SIP ANTE EL BORRADOR DE DECRETO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Como en su momento dimos publicidad (Boletín número 55 de INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD de septiembre-diciembre 2019) y ante la celebración, el pasado 29 de octubre, de reunión de "aproximación" de la Mesa Sectorial de Administración General y de la Comisión Negociadora para el personal laboral**, la Comisión Permanente del SIP, presenta el presente documento mínimo en el que analiza aquellos aspectos que pudieran perjudicar los derechos e intereses de los EE.PP., por una parte, y se posiciona decididamente ante los mismos, por otra.**

En el primer caso, se concretan los siguientes aspectos:

- Se sigue disgregando y sin unificar, además de propiciando y manteniendo las diferencias entre los empleados públicos, al no incluirse al personal docente y al estatutario en el ámbito de aplicación de la Carrera Profesional y de la Evaluación del Desempeño (Art. 2).
- Desde el principio la DG deja claro el reconocimiento, la gestión y resolución de la Carrera y las reposa en las Comisiones Técnicas de Gestión de la Carrera de cada Consejería y en la Comisión de Revisión, nombradas por la propia Administración y sin participación técnica de la parte laboral (Arts. 3, 29, 30 y 31).
- Además, deja para posterior desarrollo la Comisión de Seguimiento y Coordinación de la Carrera (Art. 3).
- Son obligadas las posteriores solicitudes para EE.PP. que ya la tengan reconocida en anteriores Niveles, con lo que se ralentizan los espacios temporales y se emplaza, de hecho, a un nuevo reconocimiento (Arts. 8 y 9).
- No se define, dejándose para posteriores desarrollo de la normativa, ni mucho menos se explicita métricamente, la puntuación mínima de acceso a los Niveles, tampoco los méritos para ello, ni el cómputo excesivo, ni reiterativo, sobre puntuación mínima en Niveles posteriores (Arts. 11 y 35).
- Se exigen períodos excesivos de permanencia para el reconocimiento de nuevos Niveles, eliminándose los años, con carácter general, de servicios prestados para poder acceder a los mismos. Lo que obliga a la permanencia concreta en cada Nivel, ampliando su permanencia concreta, e infravalorando porcentualmente la Carrera Vertical (Arts. 14 y 15).
- Anualmente, el personal evaluador del desempeño queda atribuido en exclusiva al Jefe de Servicio (Libre Designación política) contando con la colaboración del puesto que toque, que evalúa a los EE.PP. de su instancia, haciéndolo los altos cargos, con los Jefes de su dependencia. Los mismos, realizan el "Acuerdo de Objetivos" y el "Informe de Evaluación del Desempeño" correspondiente, así como proponen acciones de mejora para el evaluado. No se concretan los términos de la evaluación -"los que se establezcan"- (Arts. 19, 21 y 22).

Apartado de Correos nº 199
06800 - MÉRIDA

www.sindicato-sip.es
correo@sindicato-sip.es

- No se definen ni concretan métricamente las Áreas de evaluación (Rendimiento Profesional y Conducta profesional), se dejan para posteriores desarrollo (Arts. 22, 23 y 24).
- En cuanto a los efectos de la Evaluación, tiene una influencia indefinida pero muy preocupante para la generalidad de los EE.PP., pues exige que las dos últimas evaluaciones en el anterior nivel sean favorables para poder acceder al siguiente, aunque tenga mayoría de evaluaciones positivas (Art. 25).
- La evaluación es doblemente exigida pues además de para alcanzar los Niveles correspondientes, será "mérito o demérito" para los concursos de puestos, pudiendo conllevar a la remoción en el puesto que se tenga y a un reinicio en puesto de base, obligando a adscripción provisional, a participación en nuevo concurso de puestos, y a reciclaje formativo para con sus carencias (Arts. 25, 26, 27 y 28).
- Para los casos de excedencias por servicios especiales (políticos,…), cuidados de familiares dependientes o hijos, así como liberados sindicales (en diferentes niveles) y "otras circunstancias" no establecidas en el Decreto, todo queda suavizado y obtienen evaluaciones, generalmente, positivas (Arts. 32, 33 y 34).
- Establece, a la Escuela de Administración Pública de Extremadura, la competencia exclusiva de la tarea formativa, obviándose, como en todo el Decreto, la Comisiones Técnicas Paritarias de la Administración y la Representación de los EE.PP.. De la misma manera se obvia la valoración del primer nivel "B" oficial de idiomas, en las valoraciones correspondientes (Arts. 36, 37 y 38).
- En la transferencia, innovación y difusión de conocimientos, quedan absolutamente indefinidas otras actividades desarrolladas por funcionarios, objeto de valoración, pues las que se señalan, se encuentran "entre otras", sin conocer cuáles son. Al mismo tiempo, entre las incluidas, se valora la participación en grupos de trabajo y tribunales, sin especificar que se deben valorar siempre y cuando dicha participación, no haya sido por designación de la Administración (a dedo) sino por sorteo u otra opción equitativa (Arts. 39, 40 y 41).
- De igual manera, quedan indefinidos los puestos de especial desempeño, ya que se dan como posibles o probables "alguno o algunos" de los criterios que se enuncian. Y, sin embargo, sí se especifican a los funcionarios públicos que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos Alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, Presidentes de Diputaciones o de Cabildos o Consejos Insulares, Diputados de la Asamblea de Extremadura, Diputados o Senadores de las Cortes Generales y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, desarrollando la Carrera Política por delante de la de los EE.PP. (Art. 42).
- La implantación progresiva de la Carrera y la Evaluación del Desempeño, no queda definida cronológicamente; no existiendo un compromiso temporal sino un "Plan de Valoración Anual" que, si cabe, dilata y amplia el período de definición y resolución final de los procesos (Disposición Transitoria Primera).
- En el tratamiento beneficioso que se hace transitoriamente, no se incluye al personal laboral (Disposición Transitoria Segunda).

CIF: G06373823

Apartado de Correos nº 199
06800 - MÉRIDA

www.sindicato-sip.es
correo@sindicato-sip.es

CIF: G06373823

Consecuencia de ello, estimamos inaceptable un Borrador que mantiene y amplia las diferencias de los EE.PP. de la Administración General con respecto a personal docente y estatutario, que se basa en un modelo politizado, clientelar y escasamente participativo de la representación de los trabajadores. Por el contrario, nos comprometemos a planificar todo tipo de acciones y campañas, si no se plantea un acuerdo de Decreto, donde:

1. Se eliminen las diferencias entre todos los EE.PP. pertenecientes a la Administración de la Junta de Extremadura, mejorando el actual estatus.

2. Se elimine la actitud politizada de la Administración de la Junta de Extremadura, en la que perdura el poder decisorio y cuasi unipersonal de los puestos de Libre Designación y se busque la participación de la parte laboral (en paridad e igualdad de condiciones, en todo el proceso de gestión, revisión y resolución) en todas las Comisiones Técnicas que se crean.

3. Se elimine el trasnochado y patrimonial concepto de Evaluador Único, proponiéndose como metodología alternativa la Evaluación Integral o 360º, que se obtiene a partir de la evaluación que hacen del evaluado sus compañeros, subordinados, supervisores, jefes directos y clientes externos (en este caso el ciudadano al que servimos) y que se basa en los comportamientos y habilidades que tiene la persona en su entorno profesional. Y donde, por supuesto, se evalúa pero además se obtienen múltiples ventajas para la propia organización del trabajo como:

   a) La información de cada miembro del equipo desde diferentes perspectivas, con lo que se consigue información más objetiva y fiable.

   b) Se reducen los prejuicios y sesgos que pueden aparecer cuando la evaluación depende de una sola persona.

   c) Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración de tal manera que los compañeros se conocen entre ellos y se realiza una crítica constructiva.

   d) Se identifican las fortalezas y áreas de oportunidad de los trabajadores en cuanto a sus competencias.

   e) Se motiva a que los empleados conozcan, se identifiquen y vivan la misión, visión y valores de la empresa pública.

   f) Se mejora la percepción de equidad, transparencia y justicia en los procesos de evaluación.

   g) Además, de identificar las necesidades de desarrollo de cada evaluado para la toma de decisiones estratégicas en la gestión de talento y en la mejora de la Administración Pública, y

   h) Finalmente, proporciona retroalimentación constructiva y totalmente anónima.

Mérida, 6 de noviembre de 2020.