



SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

JUNTA DE EXTREMADURA

Apartado de Correos nº 199
06800 - MÉRIDA

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

A la Secretaria General de Hacienda y Administración Pública. Consejería de Hacienda y Administración Pública. Avda. de Valhondo, s/n. Edificio Mérida III Milenio. MÉRIDA.-

A tenor de la Resolución de esa Secretaria General de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se acuerda la apertura de la fase de consulta previa y presentación de sugerencias en relación con el proyecto de Decreto por el que se regula la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta sus servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura, el Sindicato Independiente Progresista (Expediente 188/CA y C.I.F.: G06373823) presenta tanto valoraciones como alegaciones al referido texto que, al mismo tiempo, son adjuntadas a este escrito, en el modelo que como formulario anexo, indica la mencionada Resolución.

En tal sentido, entendemos que:

1. El proyecto del Decreto, ya en su Preámbulo, se presenta como regulador de una "evaluación del desempeño" en todos los aspectos contenidos en la Ley de Función Pública de Extremadura, es decir, no sólo a efectos de la Carrera Profesional Horizontal, con la que sin duda está íntimamente ligada, sino también a los efectos de su resultado sobre la carrera profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo y la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes. **Aspecto desmedido, si no se concretan tales repercusiones e incidencias, por lo que pudiera condicionarse un todo, a esta exclusiva parte, lo que, a nuestro entender, demuestra un excesivo control condicionante, que pudiera degenerar en aspectos clientelares, según la política aplicada por la propia Administración sobre los trabajadores públicos, pudiéndose beneficiar o perjudicar a empleados afectos o desafectos con dicha política.**
2. Con todo ello, se persiste en disgregar y en no unificar, además de **propiciar y mantener las diferencias entre los empleados públicos**, al no cambiar la normativa vigente y excluirse al personal docente (actualmente sin Carrera Profesional Horizontal) y al estatutario (con Carrera Profesional Horizontal desde 2006, completada en todos sus niveles y con exigencias de Evaluación del Desempeño, bastante distintas que la que se exigen en el presente proyecto de Decreto, para la Administración General) en el ámbito de aplicación de la Carrera Profesional y de la Evaluación del Desempeño, como sería lo adecuado, eliminando diferencias entre los diferentes empleados públicos.
Por tanto sería procedente la eliminación de diferencias entre todos los EE.PP. pertenecientes a la Administración de la Junta de Extremadura, mejorando el actual estatus. (Art. 2).



SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

JUNTA DE EXTREMADURA

Apartado de Correos nº 199
06800 - MÉRIDA

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

3. Desde el principio se deja claro el propio reconocimiento de la Carrera y sus diferentes Niveles, a cargo de la Dirección General de Función Pública, 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 con participación técnica indefinida y no sustanciada, de la representación de los trabajadores, pues, aunque se les incluya en la Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño y en la Comisión de Seguimiento y Coordinación de Carrera Profesional Horizontal a las mencionadas organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en la Mesa Sectorial la Administración General de la Comunidad Autónoma, no se definen como paritarias, lo que puede suponer preponderancia de personas designadas por la Administración (Arts. 3, 37, 38 y 39).
4. Además, deja para posterior desarrollo la mencionada Comisión de Seguimiento y Coordinación de la Carrera (Art. 3).
5. Son obligadas las posteriores solicitudes para EE.PP. que ya tengan reconocida la Carrera en anteriores Niveles emplazándose, de hecho, a un nuevo reconocimiento. Por otra parte el plazo de resolución de las solicitudes, se extienden excesivamente, seis meses (Arts. 8 y 9).
6. 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 la última evaluación en el anterior nivel sea favorable para poder acceder al siguiente, aunque tenga mayoría de evaluaciones positivas (Arts. 10 y 33).
7. No se define, dejándose para posteriores desarrollos 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, así como se deja en manos de la Dirección General de Función Pública la estimación de la Carrera en la movilidad administrativa, dudándose de reconocimientos anteriores (Arts. 11 y 17).
8. Se exigen períodos de permanencia para el reconocimiento de nuevos Niveles, eliminándose los años, con carácter general, de servicios prestados para poder progresar a los mismos. Lo que obliga a una amplia permanencia concreta en cada Nivel e infravalora porcentualmente la Carrera Profesional Vertical (Arts. 14 y 15).
9. Establece, a la Escuela de Administración Pública de Extremadura, la competencia exclusiva de la tarea formativa, obviándose, la participación técnica de la Representación de los EE.PP.. De la misma manera se obvia la valoración de los primeros niveles "A1 y A2" oficiales de idiomas, en las valoraciones correspondientes (Arts. 17, 18 y 19).



SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

JUNTA DE EXTREMADURA

Apartado de Correos nº 199
06800 - MÉRIDA

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

10. En lo referido a 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 concretar cuáles son esas otras. 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.** También se valora la tutorización y/o acompañamiento a personas con discapacidad y la tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes, **sin especificar el valor, no ya social, que se entiende, sino laboral de dichas acciones.** (Arts. 21, 22 y 23).
11. De igual manera, quedan indefinidas las valoraciones de puestos de especial desempeño, ya que se dan como posibles o probables "alguno o algunos" de los criterios que se enuncian, **facilitando la decisión caprichosa de la Administración** (Art. 24).
12. Anualmente, el personal evaluador del desempeño, para los funcionarios, 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" (sin especificarse las consecuencias a que conllevaría la falta del mismo y el reparto de tareas y funciones objetiva y equilibradamente) 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"- Estimamos pues, esta propuesta de una gravedad sin precedentes, no ya dentro de la coyuntura laboral, sino hasta atentatoria con la propia democracia, pues proyecta una actitud politizada proclive al clientelismo, de la Administración de la Junta de Extremadura, en la que perdura el poder decisorio y casi unipersonal de los puestos de Libre Designación. Es por lo que proponemos 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 y decisorias que se crean.

Creemos igualmente imprescindible, la eliminación del 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 la ciudadanía a la 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:



SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

JUNTA DE EXTREMADURA

Apartado de Correos nº 199
06800 - MÉRIDA

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

- 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. (Arts. 27, 29 y 30).

- 13. No se definen ni concretan métricamente las Áreas de evaluación para funcionarios, solamente se marcan criterios filosóficos (Rendimiento Profesional y Conducta profesional) se dejan para posteriores desarrollos (Arts. 30, 31 y 32).
- 14. La evaluación es doblemente exigida pues además de para alcanzar los Niveles correspondientes, será "mérito o demérito" para los concursos de puestos. Los efectos de una evaluación desfavorable, serán regulados en los procedimientos de los concursos de puestos, lo que supondrá perjuicio para el empleado público, en cualquier caso, pues la previsión de la Administración en borradores anteriores planteaba 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 (Art. 34).
- 15. Ausencia del Artículo 35.
- 16. Para los casos de excedencias por servicios especiales (políticos,...), cuidados de familiares dependientes o hijos y violencia de género, así como liberados sindicales (en diferentes niveles) todo queda suavizado y obtienen evaluaciones, generalmente, positivas (Art. 40).



SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

JUNTA DE EXTREMADURA

Apartado de Correos nº 199
06800 - MÉRIDA

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

17. 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 amplía el período de definición y resolución final de los procesos (Disposición Transitoria Primera).
18. Los reconocimientos con efectos económicos retroactivos se sitúan al 1 de enero de 2020, lo que perjudica derechos concretos para aquellos funcionarios interinos que vieron suspendidos los mismos por el Acuerdo de 8 de mayo de 2019 (Disposición Transitoria Tercera).

Consecuencia de todo ello, estimamos inaceptable un proyecto de Decreto que mantiene y amplía las diferencias de los EE.PP. de la Administración General con respecto a personal docente y estatutario, que mantiene la gravedad de un modelo posibilitador de una politización clientelar de dudosa constitucionalidad y que queda escasamente definido en la participación técnica, real y activa de la representación de los trabajadores. Que, además, es extremadamente inconcreto en partes y que proyecta un abrumador punto de vista de la Administración, sin valorar suficientemente posiciones imprescindibles de la representación de los empleados públicos, que perjudican gravosamente la Carrera Profesional de los mismos.

En conclusión, de no atenderse las propuestas que aquí se presentan, debería replantearse la oportunidad del texto, sin antes volver a una negociación verdaderamente equilibrada, en la que se valore, con realidad y justicia, la situación de los trabajadores de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Mérida, 31 de marzo de 2021.

EL PRESIDENTE

Fdo. Juan Luis Agudo Torres.-


ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.	El proyecto del Decreto, ya en su Preámbulo, se presenta como regulador de una "evaluación del desempeño" en todos los aspectos contenidos en la Ley de Función Pública de Extremadura, es decir, no sólo a efectos de la Carrera Profesional Horizontal, con la que sin duda está íntimamente ligada, sino también a los efectos de su resultado sobre la carrera profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo y la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes.
2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.	Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.
3. Objetivos de la norma.	Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
4. Posibles soluciones alternativas.	Aspecto desmedido, si no se concretan tales repercusiones e incidencias, por lo que pudiera condicionarse un todo, a esta exclusiva parte, lo que, a nuestro entender, demuestra un excesivo control condicionante, que pudiera degenerar en aspectos clientelares, según la política aplicada por la propia Administración sobre los trabajadores públicos, pudiéndose beneficiar o perjudicar a empleados afectos o desafectos con dicha política.

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.	Con todo ello, se persiste en disgregar y en no unificar, además de propiciar y mantener las diferencias entre los empleados públicos, al no cambiar la normativa vigente y excluirse al personal docente (actualmente sin Carrera Profesional Horizontal) y al estatutario (con Carrera Profesional Horizontal desde 2006, completada en todos sus niveles y con exigencias de Evaluación del Desempeño, bastante distintas que la que se exigen en el presente proyecto de Decreto, para la Administración General) en el ámbito de aplicación de la Carrera Profesional y de la Evaluación del Desempeño, como sería lo adecuado, eliminando diferencias entre los diferentes empleados públicos.
2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.	Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.
3. Objetivos de la norma.	Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
4. Posibles soluciones alternativas.	Por tanto sería procedente la eliminación de diferencias entre todos los EE.PP. pertenecientes a la Administración de la Junta de Extremadura, mejorando el actual estatus. (Art. 2).

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
<p>1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.</p>	<p>Desde el principio se deja claro el propio reconocimiento de la Carrera y sus diferentes Niveles, a cargo de la Dirección General de Función Pública, 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 con participación técnica indefinida y no sustanciada, de la representación de los trabajadores, pues, aunque se les incluya en la Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño y en la Comisión de Seguimiento y Coordinación de Carrera Profesional Horizontal a las mencionadas organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en la Mesa Sectorial la Administración General de la Comunidad Autónoma, no se definen como paritarias, lo que puede suponer preponderancia de personas designadas por la Administración (Arts. 3, 37, 38 y 39).</p>
<p>2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.</p>	<p>Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.</p>
<p>3. Objetivos de la norma.</p>	<p>Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.</p>
<p>4. Posibles soluciones alternativas.</p>	<p>Definir como paritarias, las Comisiones Técnicas de Gestión de la Carrera de cada Consejería y de la Comisión de Revisión (Arts. 3, 37, 38 y 39).</p>

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.	Además, deja para posterior desarrollo la mencionada Comisión de Seguimiento y Coordinación de la Carrera (Art. 3).
2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.	Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.
3. Objetivos de la norma.	Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
4. Posibles soluciones alternativas.	Marcar una fecha límite objetiva, para desarrollo normativo y aplicación de la mencionada Comisión de Seguimiento y Coordinación de la Carrera (Art. 3).

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.	Son obligadas las posteriores solicitudes para EE.PP. que ya tengan reconocida la Carrera en anteriores Niveles emplazándose, de hecho, a un nuevo reconocimiento. Por otra parte el plazo de resolución de las solicitudes, se extienden excesivamente, seis meses (Arts. 8 y 9).
2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.	Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.
3. Objetivos de la norma.	Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
4. Posibles soluciones alternativas.	Si no se rechaza expresamente por parte del empleado público, los reconocimientos de Niveles progresivos, se deben confirmarse de oficio. Por otra parte el plazo de resolución de las solicitudes, no debe extenderse más allá de los tres meses (Arts. 8 y 9).

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.	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 la última evaluación en el anterior Nivel sea favorable para poder acceder al siguiente, aunque tenga mayoría de evaluaciones positivas (Arts. 10 y 33).
2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.	Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.
3. Objetivos de la norma.	Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
4. Posibles soluciones alternativas.	La mayoría de evaluaciones positivas deben ser suficientes para poder acceder al siguientes Nivel (Arts. 10 y 33).

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL *DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.*

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.	No se define, dejándose para posteriores desarrollos 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, así como se deja en manos de la Dirección General de Función Pública la estimación de la Carrera en la movilidad administrativa, dudándose de reconocimientos anteriores (Arts. 11 y 17).
2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.	Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.
3. Objetivos de la norma.	Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
4. Posibles soluciones alternativas.	Marcar una fecha límite objetiva, para desarrollo normativo y aplicación de la mencionada Comisión de Seguimiento y Coordinación de la Carrera. Reconocimiento de oficio la Carrera en cualquier movilidad administrativa (Arts. 11 y 17).

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
<p>1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.</p>	<p>Se exigen períodos de permanencia para el reconocimiento de nuevos Niveles, eliminándose los años, con carácter general, de servicios prestados para poder progresar a los mismos. Lo que obliga a una amplia permanencia concreta en cada Nivel e infravalora porcentualmente la Carrera Profesional Vertical (Arts. 14 y 15).</p>
<p>2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.</p>	<p>Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.</p>
<p>3. Objetivos de la norma.</p>	<p>Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.</p>
<p>4. Posibles soluciones alternativas.</p>	<p>Por línea general, la permanencia concreta en cada Nivel no debe extenderse más allá de los cinco años, así como debe ser reconocido al 100%, los anteriores servicios prestados (Arts. 14 y 15).</p>

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.	Establece, a la Escuela de Administración Pública de Extremadura, la competencia exclusiva de la tarea formativa, obviándose, la participación técnica de la Representación de los EE.PP.. De la misma manera se obvia la valoración de los primeros niveles "A1 y A2" oficiales de idiomas, en las valoraciones correspondientes (Arts. 17, 18 y 19).
2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.	Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.
3. Objetivos de la norma.	Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
4. Posibles soluciones alternativas.	Establecer la participación técnica de la Representación de los EE.PP. en la tarea formativa. Incluir la valoración de los primeros niveles "A1 y A2" oficiales de idiomas, en las valoraciones correspondientes (Arts. 17, 18 y 19).

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
<p>1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.</p>	<p>En lo referido a 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 concretar cuáles son esas otras. 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. También se valora la tutorización y/o acompañamiento a personas con discapacidad y la tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes, sin especificar el valor, no ya social, que se entiende, sino laboral de dichas acciones. (Arts. 21, 22 y 23).</p>
<p>2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.</p>	<p>Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.</p>
<p>3. Objetivos de la norma.</p>	<p>Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.</p>
	<p>Es precisa la concreción de todas y cada una de las funciones y/o actividades objeto de valoración, con el fin de llevar a efecto toda objetividad y no dejar en mano de la subjetividad, admitir o no, aspectos que no queden claramente reflejados en la norma. La participación en grupos de trabajo y tribunales, sin especificar que se deben valorar siempre y cuando dicha participación,</p>

4. Posibles soluciones alternativas.	<p>no haya sido por designación de la Administración (a dedo) sino por sorteo u otra opción equitativa.</p> <p>La tutorización y/o acompañamiento a personas con discapacidad y la tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes, sin especificar el valor, no ya social, que se entiende, sino laboral de dichas acciones y otras que pudieran entenderse, deben ser valoradas, si la disposición es expresada fehaciente y voluntariamente, por los empleados públicos. (Arts. 21, 22 y 23).</p>
---	---

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.	De igual manera, quedan indefinidas las valoraciones de puestos de especial desempeño, ya que se dan como posibles o probables "alguno o algunos" de los criterios que se enuncian, facilitando la decisión caprichosa de la Administración (Art. 24).
2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.	Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.
3. Objetivos de la norma.	Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
4. Posibles soluciones alternativas.	Deben concretarse las valoraciones de puestos de especial desempeño, ya que se dan como posibles o probables "alguno o algunos" de los criterios que se enuncian, evitando la decisión caprichosa de la Administración (Art. 24).

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
<p>1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.</p>	<p>Anualmente, el personal evaluador del desempeño, para los funcionarios, 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" (sin especificarse las consecuencias a que conllevaría la falta del mismo y el reparto de tareas y funciones objetiva y equilibradamente) 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"- Estimamos pues, esta propuesta de una gravedad sin precedentes, no ya dentro de la coyuntura laboral, sino hasta atentatoria con la propia democracia, pues proyecta una actitud politizada proclive al clientelismo, de la Administración de la Junta de Extremadura, en la que perdura el poder decisorio y cuasi unipersonal de los puestos de Libre Designación.</p>
<p>2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.</p>	<p>Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.</p>
<p>3. Objetivos de la norma.</p>	<p>Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.</p>
	<p>Es necesario que se especifiquen las consecuencias a que conllevaría la falta "Acuerdo de Objetivos", así como su regulación equilibrada entre la Administración y los EE.PP., en el reparto de</p>

4. Posibles soluciones alternativas.

tareas y funciones así como el "Informe de Evaluación del Desempeño" correspondiente y las acciones de mejora para el evaluado.

Deben concretarse los términos de la evaluación y 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 y decisorias que se crean.

Creemos igualmente imprescindible, la eliminación del 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 la ciudadanía a la 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. (Arts. 27, 29 y 30).

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.	No se definen ni concretan métricamente las Áreas de evaluación para funcionarios, solamente se marcan criterios filosóficos (Rendimiento Profesional y Conducta profesional) se dejan para posteriores desarrollos (Arts. 30, 31 y 32).
2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.	Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.
3. Objetivos de la norma.	Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
4. Posibles soluciones alternativas.	Marcar una fecha límite objetiva, para desarrollo normativo y aplicación de la Áreas de evaluación -Rendimiento Profesional y Conducta Profesional- (Arts. 30, 31 y 32).

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
<p>1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.</p>	<p>La evaluación es doblemente exigida pues además de para alcanzar los Niveles correspondientes, será "mérito o demérito" para los concursos de puestos. Los efectos de una evaluación desfavorable, serán regulados en los procedimientos de los concursos de puestos, lo que supondrá perjuicio para el empleado público, en cualquier caso, pues la previsión de la Administración en borradores anteriores planteaba 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 (Art. 34).</p>
<p>2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.</p>	<p>Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.</p>
<p>3. Objetivos de la norma.</p>	<p>Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.</p>
<p>4. Posibles soluciones alternativas.</p>	<p>El Artículo 34 del proyecto de Decreto no debe referirse a efectos desfavorables algunos de las evaluaciones en la provisión de puestos. Las pretensiones de la Administración, deben ceñirse al motivo de la norma que en este caso pretende. Por lo tanto, estimamos debe eliminarse dicho Artículo. (Art. 34).</p>

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL ***DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.***

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.	Ausencia del Artículo 35.
2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.	Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.
3. Objetivos de la norma.	Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
4. Posibles soluciones alternativas.	Corrección numeral del Articulado definitivo del proyecto de Decreto.

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.	Para los casos de excedencias por servicios especiales (políticos,...), cuidados de familiares dependientes o hijos y violencia de género, así como liberados sindicales (en diferentes niveles) todo queda suavizado y obtienen evaluaciones, generalmente, positivas (Art. 40).
2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.	Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.
3. Objetivos de la norma.	Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
4. Posibles soluciones alternativas.	Es absolutamente inaceptable un tratamiento de mérito laboral diferenciado por aspectos de representación social y/o de padecimiento de situaciones personales o lacras sociales. En cualquier caso, debe regularse una exigencia objetiva para que exista una Evaluación del Desempeño, que no resulte discriminatoria para con el resto de empleados públicos. (Art. 40).

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL *DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.*

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
<p>1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.</p>	<p>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 amplía el período de definición y resolución final de los procesos (Disposición Transitoria Primera).</p>
<p>2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.</p>	<p>Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.</p>
<p>3. Objetivos de la norma.</p>	<p>Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.</p>
<p>4. Posibles soluciones alternativas.</p>	<p>Marcar una fecha límite objetiva, para desarrollo normativo y aplicación de la implantación progresiva de la Carrera y la Evaluación del Desempeño (Disposición Transitoria Primera).</p>

ANEXO

FORMULARIO DE CONSULTA PÚBLICA

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ACUERDA LA APERTURA DE LA FASE DE CONSULTA PREVIA Y PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS EN RELACIÓN CON EL **DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.**

ASPECTOS PLANTEADOS	SUGERENCIAS DE LOS INTERESADOS
1. Identificación de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.	Los reconocimientos con efectos económicos retroactivos se sitúan al 1 de enero de 2020, lo que perjudica derechos concretos para aquellos funcionarios interinos que vieron suspendidos los mismos por el Acuerdo de 8 de mayo de 2019 (Disposición Transitoria Tercera).
2. Necesidad y oportunidad de su aprobación.	Necesidad y oportunidad adecuada, dentro del todo integral en el que alegamos.
3. Objetivos de la norma.	Regulación de la Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del personal empleado público que presta servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
4. Posibles soluciones alternativas.	Debe regularse la recuperación de los derechos concretos para aquellos funcionarios interinos que vieron suspendidos los mismos por el Acuerdo de 8 de mayo de 2019 (Disposición Transitoria Tercera).



RECIBO DE PRESENTACIÓN EN OFICINA DE REGISTRO

Tipo de registro: entrada
Número de registro: 202120600013570
Fecha y hora de registro: 6/04/21 11:20
Oficina: SS.CC. CONS. EDUCACION Y EMPLEO

ORIGEN

null SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA (SIP)
G06373823

DESTINO

Unidad tramitación destino SECRETARÍA GENERAL - C. HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Código UAD: VICEPRESIDENCIA PRIMERA Y CONSEJERÍA DE HACIENDA Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
JUNTA DE EXTREMADURA
A11006755

INFORMACIÓN DEL REGISTRO

Tipo de asunto: AL-REMITIENDO ALEGACIONES
Resumen: PROYECTO DECRETO QUE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EMPLEADO PUBLICO

DOCUMENTACIÓN ELECTRÓNICA ANEXA

Nombre	Validez	Tipo documental	Referencia / UID	HASH
SIP.csig	ORIGINAL	FICHERO TECNICO	_ea689eff-086d-4e37-9765-da88647d4440	obFml90W9D7skd3Cdes2qtMe2PE=
SIP.pdf	COPIA AUTÉNTICA	DOCUMENTO ADJUNTO	_880c1bb5-8af1-4c6c-aebd-c1d8f9d8e88c	pVSp6NeuZb6l8DNXkrtr4xz5c0l=

No acompaña doc. física ni otros soportes

De conformidad con lo establecido en el art. 16 de la Ley 39/2015, 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas se extiende el presente recibo a efectos de acreditación de presentación de documentos.

La Oficina de Registro SS.CC. CONS. EDUCACION Y EMPLEO declara que las imágenes electrónicas anexadas son imagen fiel e íntegra de los documentos en soporte físico origen, en el marco de la normativa vigente. Puede consultar la copia electrónica de las mismas a través de la Carpeta Ciudadana de la Sede Electrónica de la Junta de Extremadura.