



## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL: ¿HASTA DÓNDE?

El pasado miércoles día 20 de diciembre, se publicaba en el BOE el Real Decreto Legislativo 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

El Título III, Capítulo I, se dedica la Evaluación del Desempeño, donde se objetiva el sentido de la misma y donde se da especial relevancia, entre otras necesarias contribuciones, al fomento del trabajo equipo.

De igual manera, especifica que “serán objeto de negociación colectiva las normas que fijen los criterios y mecanismos generales...” en dicha materia.

También declara como principio que los modelos de evaluación “serán transparentes y participados, se adecuarán a criterios de objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de las empleadas y empleados públicos...”, nombrando criterios orientadores para ello.

No obstante, sabemos que en el DOE del 23 de noviembre de 2021, se publicó el Decreto 127/2021, de 17 de noviembre, por el que se regulaba la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño de los empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.

En el periodo de alegaciones a este Decreto, el **SIP**, fue el único que presentó alternativas al preocupante borrador, mediante los escritos con números de registros 202120600013570 y 202120600015261, de fechas 6 y 13 de abril de 2021.

En la extensión de aquellas alegaciones, que no fueron atendidas, existían aspectos generales como criticar el **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 exigían en aquel proyecto de Decreto, para la Administración General) la indefinición de actividades desarrolladas y evaluables entre las que se abría una puerta a la propia manipulación orientada al clientelismo, al dejar un cajón de sastre enumerando-definiendo unas y posibilitando “entre otras”. Aspecto que se repetía con **las valoraciones de puestos de especial desempeño, ya que se daban como posibles o probables “alguno o algunos” de los criterios que se enunciaban, facilitando la decisión caprichosa de la administración.**

Pero, si entendíamos algo muy grave en el mencionado borrador, atentatorio contra la propia idea de democracia, era referido **al personal evaluador del desempeño para los funcionarios, que quedaba atribuido en exclusiva al Jefe de**



# SIP COMUNICADO

**Servicio (Libre Designación política) contando con la colaboración del jefe responsable del evaluado, haciéndolo los altos cargos, con los Jefes de su dependencia. Esas mismas personas, realizarían 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 propuesta de acciones de mejora para el evaluado. Por otra parte, no se concretaban los términos de la evaluación -“los que se establezcan”-. Es por lo que propusimos 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 crearan, así como eliminar el concepto de evaluador único, proponiendo como metodología alternativa la Evaluación Integral o 360º.**

Es ahora, en estos momentos, cuando nos preguntamos cual va a ser el encaje de una normativa eficaz que fomente el trabajo en equipo en una administración, como la de la Junta de Extremadura, huérfana de dicho concepto, donde por no existir, no existen ni el desarrollo de los organigramas funcionales en las unidades y estructuras básicas.

**Además, se hace preciso derogar, al menos en los mencionados aspectos apuntados, el famoso decretazo de 2021. Negociando colectivamente con criterios objetivos e imparciales a favor de los trabajadores y de la propia función del servicio a la ciudadanía.**

Si no es así, hasta donde y cuando se va a soportar a sindicatos y a una administración que, hasta ahora, han mirado exclusivamente para sí mismos. Tiempo es para el nuevo gobierno.

Mérida, 26 de diciembre de 2023.