

Acaip

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

**LA ADMINISTRACIÓN
PODRÁ CESAR AL FUNCIONARIO
DEL PUESTO DE TRABAJO
OBTENIDO POR CONCURSO**

**LA EVALUACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS
APROBADA POR UGT, CC.OO. Y CSI-CSIF**

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tif.: 915175152.
Fax: 915178392. E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es

Acaip

La evaluación del desempeño recogida en el Estatuto Básico del Empleado Público establece una nueva estructura retributiva, ligada a la productividad y los rendimientos, con criterios tan sumamente subjetivos (el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos) que pueden llevar a ser reconocidos en función del grado de proximidad ideológica o de amistad con el Jefe. Asimismo, la evaluación se tendrá en cuenta a efectos de la promoción en la carrera.

Acaip

El Estatuto Básico del Empleado Público, actualmente en tramitación parlamentaria en el Senado -finalizó el plazo de enmiendas el pasado día 12 de febrero-, introduce con el beneplácito de los sindicatos del Gobierno **(UGT, CC.00. y CSI-CSIF)** la **evaluación de los funcionarios como fórmula para determinar su promoción económica y profesional, así como el acceso a determinados puestos de trabajo.**

En este texto no hay medidas que impidan la influencia de los políticos cuando dirigen las administraciones públicas; es decir, **NO HAY GARANTÍAS DE INDEPENDENCIA DEL FUNCIONARIO PÚBLICO.** De hecho no está garantizada la inamovilidad del puesto de trabajo, que es lo que hace que el funcionario pueda desempeñar con total independencia las tareas que tiene encomendadas por el servicio que presta.

Es muy significativo que sea un Gobierno socialista el que plantee introducir mecanismos de eficiencia y de control propios del sector privado en la Administración Pública, la modernidad según el ministro Sevilla, y más si no se ha tenido en cuenta en el proyecto legislativo unos **"CRITERIOS CLAROS"** para realizarla la evaluación del desempeño. **¿Acaso se van a utilizar los parámetros de la empresa privada? ¿Tenemos los mismos objetivos? ¿Cuáles son los objetivos de los funcionarios de prisiones?**

ACAIP

Por cierto...

¿Dónde están recogidas las garantías para los funcionarios en el supuesto de remoción en el puesto de trabajo como consecuencia de una evaluación negativa?

¿Dónde se establece un procedimiento previo de carácter contradictorio y la obligación de la Administración de remitir una resolución motivada?

En definitiva, con la evaluación se pretende considerar a los TODOS LOS FUNCIONARIOS responsables de bajo nivel de productividad y eficacia de las Administraciones Públicas, lo que supone un desconocimiento de la realidad y más cuando todos los expertos en materia laboral consideran que dentro de un equipo de trabajo debe ser siempre el Jefe el primer responsable del resultado final.

Otra cuestión a tener en cuenta es el hecho de que cada Administración (Central, Autonómica y Local) pueden configurar su propio mecanismo de evaluación, **lo que conducirá indefectiblemente a agravar aún más la discriminación salarial actualmente existente entre los funcionarios que hacen el mismo trabajo pero que dependen de distintas administraciones tal como sucede en nuestro caso con los funcionarios de prisiones de Cataluña.**

El Estatuto va a convertir a la Administración en todo lo contrario del mandato de imparcialidad constitucional. **De esta forma en próximos meses veremos incrementos de productividad (o como se llame) a quienes interese;** nos asombraremos con las "EVALUACIONES" de nuestros puestos de trabajo para ver si "CUMPLIMOS" con nuestras obligaciones; si no las cumplimos, podríamos perder el puesto de trabajo incluso siendo degradados y relegados a otras labores; **nos encontraremos con una evaluación permanente existiendo la posibilidad**

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tif.: 915175152.
Fax: 915178392. E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es

ACAIP

de tener que concursar cada cierto tiempo, porque los puestos ya no serán en propiedad si no que estarán al albur del libre designación de turno.

Otra cuestión de suma importancia para los trabajadores es el derecho a unas retribuciones objetivas y justas. Si bien en la Administración pública, con el nuevo estatuto, a la hora de establecer las retribuciones complementarias se utilizan criterios tan sumamente subjetivos que llevan simplemente a reconocerse a aquellos funcionarios en función del grado de proximidad ideológica o de amistad a los Jefes de turno. **No hay nada más subjetivo que los factores establecidos como: el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos** (artículo 24.C) del Estatuto Básico del Empleado Público).

Asimismo, se ha creado una nueva **"CARRERA HORIZONTAL"** (artículo 17 del E.B.E.P) que según la Administración es necesaria para hacer realidad la carrera en **DETERMINADOS ÁMBITOS**. Esperamos que no sea para **DETERMINADOS SUJETOS**, como generalmente ocurre cada vez que se producen cambios en PRISIONES. Esta nueva carrera para los funcionarios tendrá, entre otras, las siguientes reglas:

- a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otras posibilidad.
- b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y **el resultado de la evaluación del desempeño**. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

LO QUE NOS QUEDABA POR VER

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tif.: 915175152.
Fax: 915178392. E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es

ACAIP

El Estatuto Básico del Empleado Público recoge la regulación la evaluación del desempeño de los empleados públicos tanto en su exposición de motivos, que se recoge a continuación, como en su articulado:

“La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento...se introduce así un factor de motivación personal y de control interno. Es obvio, en efecto, que las oportunidades de promoción y, en alguna medida, las recompensas que corresponden a cada empleado público han de relacionarse con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización, pues resulta injusto y contrario a la eficiencia que se dispense el mismo trato a todos los empleados públicos, cualquiera que sea su rendimiento y su actitud ante el servicio.

De ello deriva que la continuidad misma del funcionario en su puesto de trabajo alcanzado por concurso se ha de hacer depender de la evaluación positiva de su desempeño, pues hoy resulta socialmente inaceptable que se consoliden con carácter vitalicio derechos y posiciones profesionales por aquellos que, eventualmente, no atiendan satisfactoriamente a sus responsabilidades.”

TEXTO APROBADO EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Artículo 20.- La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados públicos.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152.

Fax: 915178392. E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es

Acaip

3. **Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.**
4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine.
5. **La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.**

Artículo 24.- Retribuciones complementarias.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

.../...

- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.**

**PIDELES A UGT, CC.OO Y CSI-CSIF
QUE TE LO EXPLIQUEN**

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152.

Fax: 915178392. E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es

Acaip

¡¡ AHORA !!

**TÚ PUEDES EVALUAR A
ESTOS SINDICATOS**

**NO
VOTANDOLES**

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152.
Fax: 915178392. E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es
