

Un sistema de evaluación para poder ascender y repartir complementos

● La Ley de Función Pública contempla que un empleado con tres informes negativos consecutivos “podrá sufrir la remoción del puesto” y su traslado a otro

la actitud” con los que el empleado público realiza su trabajo, así como “la contribución al logro de los objetivos del órgano o de la unidad administrativa correspondiente” y “la participación en procesos de innovación y formativos” para la mejora de la organización y de la gestión administrativa.

Por ello, vincula la productividad a la cantidad y a la calidad del trabajo que desarrollan y pretende que sea reconocido no sólo nivel económico, sino también que se traduzca en oportunidades profesionales.

Así, la Ley de Función Pública contempla “será condición necesaria para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño y para ascender en los diferentes tramos de carrera horizontal”. Además, señala que, “previa negociación colectiva, podrá ser requisito necesario para que el tiempo de trabajo desarrollado durante el período evaluado sea valorado como mérito de experiencia en los procesos selectivos y de provisión”.

Los informes también tendrán efectos negativos. Así, “la obtención por primera vez de un resultado negativo en la evaluación del desempeño dará lugar a la participación de la persona afectada en un programa de formación específico para la mejora de sus conocimientos y competencias profesionales en relación con el puesto de trabajo”.

Cuando se produzcan “tres o más resultados negativos y consecutivos en la evaluación”, la norma contempla que “podrá dar lugar a la remoción del puesto obtenido por concurso, previa audiencia de la persona interesada y mediando una resolución motivada”. En este caso, “será adscrita, con carácter provisional, a otro puesto de trabajo en la misma localidad, cuando esto último sea posible, respetando el tramo de carrera profesional consolidado”. El personal funcionario interino estará sometido a evaluación del desempeño en los mismos términos que el personal funcionario de carrera.



Una oficina administrativa de la Junta de Andalucía.

JUAN CARLOS VÁZQUEZ

P. J. SEVILLA

Entre las novedades más llamativas que tiene la nueva Ley de Función Pública está el desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño de los empleados públicos con el objetivo de “medir y valorar la conducta profesional del personal funcionario y el rendimiento o el logro de resultados” para “mejorar la eficiencia en la Administración” y “la calidad de los servicios públicos”.

Esta evaluación será tenida en cuenta para la distribución de los complementos económicos por su desempeño y tendrá un carácter obligatorio para lograr los ascensos en la carrera horizontal.

Cómo se desarrolla este sistema de evaluación, entre otros aspectos, es objeto de la negociación que la Consejería de Justicia, Función Pública y Administración Local tiene abierta con sindicatos. Ambas

partes tratan de definir con criterios “objetivos y transparentes” qué y quién realiza la evaluación.

La Consejería entiende que el nuevo sistema servirá de motivación para la Administración mejor y considera que es una de las piezas claves de la reforma que pretende llevar a cabo en la prestación de los servicios públicos. La Junta entiende que una inmensa mayoría de sus empleados trabajan y prestan bien sus servicios, por los que considera que sean valorados por ello.

Según la norma andaluza, se crearán reglamentariamente “las comisiones de seguimiento de este sistema de evaluación” así como se establecerán “la atribución de competencias para efectuar la evaluación con criterios objetivos y la periodicidad con la que se llevarán a cabo”, así como “los órganos técnicos de carácter colegiado a los que corresponda para su revisión”.

En ellas se medirá “el grado de interés, la iniciativa, la aptitud y