

Los funcionarios que suspendan tendrán que cambiar destino

Los resultados no valdrán los primeros dos años

La reforma de la Administración pública conllevará que los funcionarios puedan perder su puesto de trabajo (aunque no la condición de empleado público) si obtienen una valoración negativa en las nuevas pruebas sobre su desempeño que realizará la Administración de forma anual. La principal novedad radica en la evaluación del desempeño de los funcionarios. Y las pruebas serán obligatorias para todo el personal que esté en servicio activo. **PÁG. 31**

Los funcionarios que suspendan los exámenes cambiarán de destino

Los resultados de las pruebas no tendrán validez en los primeros dos años

Eva Díaz MADRID.

La reforma de la Administración pública conllevará que los funcionarios puedan perder su puesto de trabajo (aunque no la condición de empleado público) si obtienen una valoración negativa en las nuevas pruebas sobre su desempeño que realizará la Administración de forma anual. El Gobierno aprobó en diciembre un Real Decreto-ley con las nuevas medidas legislativas en materia del personal de la Administración. A pesar de que ahora la norma, que entró en vigor el pasado día 20, está en el limbo si no se convalida en el Congreso de los Diputados, es una reforma que el Ejecutivo sacará adelante más temprano que tarde sí o sí, porque forma parte de las medidas pactadas con la Unión Europea (UE) para poder solicitar el cuarto desembolso de los fondos Next Generation.

La principal novedad radica en la evaluación del desempeño de los funcionarios. Esta prueba será anual para valorar la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados de los empleados con el objetivo de mejorar la productividad. Además, las pruebas serán obligatorias para todo el personal que esté en servicio activo.

Los resultados de esta evaluación tendrán efectos en la continuidad del puesto de trabajo del funcionario. No obstante, si la Administración da una valoración negativa a un empleado, deberá motivarla. Asimismo, el afectado tendrá derecho a pedir la revisión de su prueba.

En el que caso de que la valoración sea positiva, el funcionario podrá percibir retribuciones complementarias de carácter variable (que serán de conocimiento para el resto de personal de su ámbito como para los sindicatos) o progresar en

su carrera profesional. Asimismo, la valoración también podrá influir en la necesidad de que el funcionario realice una formación necesaria.

Período de transición

No obstante, la nueva normativa establece que, con el objetivo de perfeccionar este nuevo sistema de evaluación del desempeño, "las evaluaciones realizadas mediante dicho modelo no tendrán consecuencias en las dos primeras anualidades tras su implementación". Es decir, los funcionarios no tendrán consecuencias ni positivas ni negativas pese a superar o suspender las pruebas.

El resultado de las evaluaciones lleva ligado un sistema de incentivos y de ascensos

Por otro lado, también se regula la progresión del personal funcionario a través del ascenso en un sistema de cuatro tramos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Los ascensos de tramo se producirán previa solicitud de la persona interesada, se lograrán de forma consecutiva y exigirán para poder llegar al tramo superior un periodo mínimo de cinco años de servicios efectivos en el primer tramo y de seis años, en los siguientes.

A efectos de estos periodos mínimos de permanencia, se computará el tiempo que permanezca el trabajador en situaciones de servicios especiales, en excedencia por el cuidado de familiares o por violencia de género o violencia terrorista.



José Luis Escrivá, ministro de Transformación Digital y de la Función Pública. EP

La Administración realizará cada año una convocatoria para ascender a los diversos tramos. Cabe apuntar que, una vez se suba de tramo, el incremento económico que le corresponda no tendrá efecto hasta el día 1 de enero del año siguiente.

Personal directivo

La designación de personal directivo de la Administración Pública estará marcada por el objetivo de garantizar un equilibrio entre hombres y mujeres, como así establece la futura ley de paridad. Los requisitos para su nombramiento serán ser funcionario perteneciente al subgrupo A1 y si no se es empleado público, acreditar el mismo nivel de titulación. También deberán contar con la experiencia y antigüedad suficiente que se requiera y tener la formación que se exija.

El nombramiento del personal directivo público tendrá una duración de cinco años prorrogable por periodos de otros cinco años. Su cese podrá producirse por finalización del plazo máximo de su nom-

Los incrementos económicos entrarán en vigor al siguiente año de lograr el puesto

bramiento, a petición propia, por una evaluación negativa, por eliminación de su puesto, por separación del servicio o despido disciplinario, por perder alguno de los requisitos para su designación o por pérdida de confianza.

Cuando un funcionario pierde el puesto de libre designación, la Administración le destinará a otro puesto de trabajo, aunque si no lo hace quedará como personal en servicio activo. El funcionario, entonces, tendrá que solicitar volver a su puesto de origen o, de lo contrario, se entenderá que está en excedencia voluntaria.

@ Más información en www.eleconomista.es/ecoley