

**Por qué rechazan los
funcionarios el nuevo
sistema de asignación
de sus tareas PÁGS. 24 y 25**



LOS FUNCIONARIOS RECHAZAN EL SISTEMA DE EVALUACIÓN

La norma incluye la valoración del desempeño de su labor profesional, sin un sistema unificado y objetivo, que puede acabar con la remoción del puesto del empleado público, aunque no con su expulsión de la Administración

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

Esta norma pretende adaptar el contenido del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público a la Administración del Estado, así como derogar definitivamente la multitud de normas con rango legal en vigor sobre la materia y terminar con el complejo sistema de vigencias y aplicaciones transitorias.

No existe en la actualidad una única ley que regule de forma completa la función pública de la Administración del Estado. Hay multitud de normas que mantienen su vigencia, en algunos casos, incluso están parcialmente derogadas o se mantenían temporalmente su vigencia hasta el citado desarrollo nor-

mativo. Leyes tales como la de Medidas para la Reforma de la Función Pública o la de Funcionarios Civiles del Estado han quedado mermaidadas con el tiempo. Además, cerca de un 30% del articulado del Estatuto Básico del Empleado Público ha quedado en una situación de *transitoriedad permanente*.

Se persigue generalizar la planificación estratégica sobre recursos humanos; mejorar cualificaciones y competencias del personal, así como el fomento de su rendimiento. También se pretende reducir la rotación en los equipos y el fomento de la estabilidad en las plantillas. Se aspira a lograr una mayor seguridad jurídica y simplicidad normativa, así como a un régimen jurídico unitario en materia de empleo

La continuidad de resultados negativos llevará a la remoción del puesto logrado por concurso

público, asegurando el máximo grado de aplicabilidad en el momento de entrada en vigor de la norma.

La Ley consta de 139 artículos, divididos en once títulos, once disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una derogatoria y siete finales.

■ **Evaluación del trabajo realizado**
 Un asunto que genera gran polémica

es la posibilidad de que el funcionario pueda ser cesado de su puesto según el resultado que consiga en la nueva prueba de desempeño, pero en ningún caso la expulsión de la función pública.

La evaluación del desempeño es un procedimiento anual en el que se valorará la conducta profesional y se medirá el rendimiento o los resultados de los empleados públicos, para mejorar de la productividad de las unidades y la calidad de los servicios. Será obligatoria para todo el personal en situación de servicio activo o asimilado.

Sus resultados tendrán efectos en cuanto a la progresión en la carrera profesional, la provisión de puestos de trabajo, la percepción de complemento de desempeño y

la continuidad tanto en los puestos ocupados por concurso como los del personal directivo público profesional; así como en la de sus necesidades formativas. El sistema se regirá por una planificación estratégica, implementada por los departamentos, que tendrá en cuenta los objetivos y resultados de cada unidad o centro directivo como marco de valoración. No obstante, las consecuencias económicas del sistema regirán en las dos primeras anualidades tras su implementación. Los resultados negativos de la evaluación impedirán que cuente la valoración del mérito de experiencia en los procesos de selección y provisión y para su aplicación en la progresión en los tramos de la carrera profesional horizontal. La ob-



REUTERS

tención continuada de resultados negativos dará lugar a la remoción del puesto obtenido por concurso, previa audiencia de la persona interesada y mediando una resolución motivada, en los términos que se prevean reglamentariamente.

■ Carrera vertical y concursos

El desarrollo de la carrera vertical se producirá con la participación en convocatorias de carácter público, de concurso o libre designación, según la forma de provisión del puesto de que se trate y se articulará a través del grado personal.

La polémica ha surgido con el modelo mixto que se introduce, basado en los conocimientos para superar el acceso y en la evaluación de competencias profesionales, lo que ha alarmado a los funcionarios de alto nivel, como, por ejemplo, a los inspectores de Hacienda, que estiman que se rebajará el nivel de la prueba y se introduce un elemento carente de objetividad como es la entrevista con el aspirante.

El concurso se vincula con la evaluación del desempeño, figurando entre los méritos valorables y sirviendo de fundamento para una remoción del puesto concreto de trabajo; y se vincula igualmente con la carrera horizontal, debiendo figurar entre los méritos a valorar. De esta forma, se establece que la remoción de los puestos obtenidos por concurso solo podrá iniciarse cuando hayan transcurrido seis me-

ses desde la toma de posesión.

Se podrán convocar concursos generales con carácter unitario, que podrán tener carácter abierto y permanente en los términos que se establezcan reglamentariamente.

La adjudicación de un puesto por concurso o libre designación tiene carácter definitivo, correspondiendo a la persona que resulte adjudicataria todos los derechos y obligaciones derivados de su titularidad.

La consolidación del grado personal comportará la garantía de puesto de trabajo. Se podrá autorizar a los funcionarios de carrera en activo la permuta de los puestos de trabajo a los que estén adscritos de forma definitiva mediante concurso, siempre que se trate de puestos de similares características y funciones y que estén ocupados por personal funcionario de carrera del mismo subgrupo de titulación.

■ Libre designación

En cuanto a la libre designación, se refuerzan aspectos técnicos dentro del nombramiento, asegurando que la discrecionalidad del nombramiento se pueda relacionar con la garantía de experiencia y desempeño. Así, solo podrán cubrirse por este sistema puestos de especial responsabilidad y confianza para los que así se determine en las relaciones de puestos de trabajo.

En la convocatoria se valorará el tramo de carrera profesional reconocido, la experiencia profesional y formación para el desempeño del puesto. Se exigirá una antigüedad mínima de dos años como funcionario de carrera en el cuerpo o escala desde el que se participe.

■ Provisión temporal de puestos

Se crea la figura de la provisión temporal de puestos, para supuestos previamente articulados a través de la figura de la *comisión de servicios*, que se elimina del nuevo texto, al considerarse que en la actualidad subsume fenómenos diferentes, con lo que se ha producido cierta confusión respecto de la figura.

La provisión temporal de puestos se regula como una forma provisional de nombramiento en tanto que se produce la provisión definitiva del puesto; con un plazo máximo de un año. A diferencia de la regulación vigente, la provisión temporal de puestos no conlleva reserva del puesto para que puedan liberarse los puestos desocupados.

La adscripción provisional tendrá una duración máxima de 12 meses y al finalizar dicho periodo el puesto ocupado será objeto de provisión definitiva, debiendo el ocupante participar en esa convocatoria con carácter obligatorio.

La atribución temporal de funciones permite dar respuesta a supuestos anteriormente articulados con la figura genérica de la comisión de servicios. Se incluye la participación en programas o misiones de cooperación internacional

al servicio de organizaciones internacionales, entidades o Gobiernos extranjeros, siempre que conste el interés de la Administración durante un periodo que, salvo casos excepcionales y justificados, no será superior a seis meses.

Por otro lado, en casos excepcionales se podrá acudir a esta figura para atribuir al funcionario de carrera el desempeño temporal, a tiempo completo o parcial, de funciones especiales que no estén asignadas a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, o bien para la realización de tareas que, por razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal ordinario.

■ Carrera horizontal

La carrera horizontal es un modelo complementario a la estructura por niveles de los puestos de trabajo. Se trata de un componente horizontal y personal para cada funcionario con independencia del puesto que ocupe y que completará a medida que aumente su experiencia, su formación y siempre que su desempeño sea adecuado.

Se define la carrera horizontal como el reconocimiento del desarrollo profesional del personal funcionario de carrera mediante su progresión a través del ascenso en un sistema de tramos, definidos como las etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo ni de actividad. Será voluntaria y en cada grupo o subgrupo existirán entre cuatro y seis tramos a regular reglamentariamente. Se reconocerá la experiencia profesional en el grupo o subgrupo de origen al acceder a un nuevo cuerpo o escala por promoción interna.

Los ascensos de tramo se producirán consecutivamente tras un periodo mínimo de servicios efectivos por tramo antes de ascender al superior. Ese periodo está pendiente de desarrollo reglamentario.

Este tipo de ascensos deberán tener en cuenta la trayectoria profesional y el resultado de la evaluación del desempeño, así como el cumplimiento de un itinerario de formación especializada y en su caso la participación en actividades de gestión del conocimiento, docencia o investigación. Se valorará la adquisición de competencias y cualificaciones profesionales que se estimen necesarias por la especificidad de la función desarrollada y de la experiencia adquirida.

Si bien el procedimiento para la aplicación de la carrera profesional horizontal se determinará en la norma reglamentaria, en la ley se recogen dos reglas: 1) Realización de una convocatoria anual para el acceso a los distintos tramos de la carrera horizontal, en la que el personal funcionario de carrera podrá solicitar, con carácter voluntario, la evaluación de su actividad profes-

Radiografía del empleo público del Estado

La futura Ley de la Función Pública afectará, según los datos del Registro Central de Personal, a 1 de enero de 2022, a la Administración del Estado (AGE), sin incluir los efectivos de las Fuerzas Armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Administración de Justicia, cuenta con un total de 226.601 empleados públicos, que representan el 8,34% del total del empleo público de España.

De ese personal, alrededor de dos tercios del mismo se concentran en los departamentos ministeriales y organismos autónomos. El personal funcionario está en torno al 54% del total de efectivos actuales. No obstante, el peso del empleo público temporal se refleja en el alto porcentaje, con más de un 30% del total. En la Comunidad de Madrid se agrupa el 35,97% del total del personal de la Administración del Estado; en Andalucía un 13,67%; en Cataluña un 6,55%; en la Comunidad Valenciana un 6,44%; en Castilla y León un 5,27%; y en Galicia un 5,03%. La distribución por sexo es del 50,6% de hombres y el 49,4% de mujeres en el conjunto de empleados públicos. Y la edad media en la AGE (190.740 efectivos) es de 51,32 años, aunque estas cifras eran más elevadas en años precedentes, rebajadas como resultado de las últimas convocatorias de contratación. Mientras, el personal al servicio de la Administración de las comunidades autónomas ascendía a 1.451.355 empleados públicos, lo que representaba un 53,41% del personal que trabajaba en ese momento en todas las Administraciones Públicas.

sional. 2) Vinculación del reconocimiento de cada tramo de carrera horizontal con el complemento de carrera, que se percibirá distribuido en 14 mensualidades.

La eficacia demorada de los efectos económicos del complemento de carrera tras el reconocimiento de cada tramo de carrera horizontal se producirá a partir del 1 de enero del año siguiente. Para acceder a la promoción interna horizontal, el acceso por un turno específico a otro cuerpo o escala del mismo grupo o subgrupo de clasificación que el cuerpo de pertenencia, además de estar en posesión de la titulación y superar las pruebas, se exigirá una antigüedad de, al menos, dos años

en el cuerpo o escala de pertenencia. La oferta de empleo público determinará los cuerpos y escalas en los que se podrá efectuar el acceso.

■ Gestión de recursos humanos

La Secretaría de Estado de Función Pública elaborará planes de ámbito general a fin de conseguir una gestión integrada de los recursos humanos que facilite la modernización y tecnificación de los procedimientos de planificación, ordenación y gestión de sus empleadas y empleados públicos. Igualmente podrá dictar directrices comunes para que los departamentos ministeriales y los organismos públicos elaboren sus planes estratégicos de recursos humanos.

Con carácter igualmente general, y ámbito plurianual, cada departamento ministerial u organismo público aprobará planes específicos de recursos humanos. En casos concretos, se prevé la aprobación de Planes de Reestructuración de sectores concretos con que adaptar la ordenación de los recursos humanos a nuevas realidades. Se podrán crear unidades orgánicas flexibles, de carácter temporal, para atender a proyectos o necesidades sobrevenidas.

■ Igualdad

En la gestión de recursos humanos se introducen los criterios en materia de igualdad que estarán presentes en las actuaciones de la Administración del Estado. Así, se desarrollan instrumentos de garantía de igualdad, como los planes de igualdad y, como instrumento de prevención, el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y se regulan las actuaciones de formación en igualdad por la Dirección General de Función Pública y un cauce específico de negociación colectiva para los asuntos de igualdad. Igualmente, se introduce el desarrollo de políticas de reclutamiento y selección que aseguren el relevo intergeneracional, orientadas a la captación de talento y a la inclusión de grupos infrarrepresentados.

■ Nuevas sanciones

Dentro de las sanciones, además de las tradicionales (separación del servicio, suspensión de funciones, traslado forzoso) se recoge el demérito, que consistirá en pérdida de tramos en el sistema de carrera, privación del derecho a solicitar el ascenso de tramo o la imposibilidad de participar en procedimientos de provisión por un tiempo, y se regula la anotación de sanciones en el Registro de Personal de la Administración del Estado.

Lunes, 9 de enero, segunda parte: El Gobierno crea los directivos públicos