



# SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

---

## JUNTA DE EXTREMADURA

Apartado de Correos nº 199  
06800 - MÉRIDA

[www.sindicato-sip.es](http://www.sindicato-sip.es)  
[correo@sindicato-sip.es](mailto:correo@sindicato-sip.es)

### POSTURA DEL SIP ANTE EL ÚLTIMO BORRADOR (versión 13, de 03-03-2021) DE DECRETO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Consecuencia de la última propuesta de Borrador, **presentado por la Dirección General de Función Pública, la Comisión Permanente del SIP, ha elaborado el presente documento en el que analiza aquellos aspectos que pudieran perjudicar los derechos e intereses de los EE.PP., por una parte, y se posiciona decididamente ante los mismos, por otra. En el primer caso, se concretan los siguientes aspectos:**

- Como comentamos en anteriores valoraciones, ya en el propio Preámbulo del borrador del Decreto, este se presenta como regulador de una “evaluación del desempeño en todos los aspectos contenidos en la Ley de Función Pública de Extremadura, es decir, no sólo a efectos de la carrera profesional horizontal, con la que sin duda está íntimamente ligada, *sino también a efectos de formación, provisión y continuidad en los puestos de trabajo obtenidos por concurso.*” Aspecto desmedido por el que no puede condicionarse un todo a esta exclusiva parte, lo que demuestra un excesivo control condicionante y hasta clientelar con la política aplicada por la propia Administración sobre los trabajadores públicos, pudiéndose beneficiar o perjudicar a trabajadores afectos o desafectos con dicha política.
- Se persiste en disgregar y en no unificar, además de **propiciar y mantener las diferencias entre los empleados públicos**, al no cambiar la normativa vigente y excluirse al personal docente y al estatutario en el ámbito de aplicación de la Carrera Profesional y de la Evaluación del Desempeño (Art. 2).
- Desde el principio la Dirección General deja claro el **propio reconocimiento, a propuesta en la gestión real de la Carrera, y las reposa en las Comisiones Técnicas de Gestión de la Carrera de cada Consejería y en la Comisión de Revisión, nombradas por la propia Administración y con participación técnica indefinida y no sustanciada, de la representación de los trabajadores**, pues, aunque se les incluya en la Comisión de Revisión de la Evaluación del desempeño y en la Comisión de Seguimiento y Coordinación de Carrera Profesional Horizontal a las mencionadas organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en la Mesa Sectorial la Administración General de la Comunidad Autónoma, **no se definen como paritarias, lo que puede suponer preponderancia de personas designadas por la Administración (Arts. 3, 37, 38 y 39).**
- Además, **deja para posterior desarrollo la mencionada Comisión de Seguimiento y Coordinación de la Carrera (Art. 3).**



# SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

## JUNTA DE EXTREMADURA

Apartado de Correos nº 199  
06800 - MÉRIDA

[www.sindicato-sip.es](http://www.sindicato-sip.es)  
[correo@sindicato-sip.es](mailto:correo@sindicato-sip.es)

- **Son obligadas las posteriores solicitudes** para EE.PP. que ya tengan reconocida la Carrera en anteriores Niveles **emplazándose, de hecho, a un nuevo reconocimiento. Por otra parte el plazo de resolución de las solicitudes, se extienden excesivamente, seis meses** (Arts. 8 y 9).
- En cuanto a los efectos de la Evaluación, tiene una influencia indefinida pero muy preocupante para la generalidad de los EE.PP., pues **exige que la última evaluación en el anterior nivel sea favorable para poder acceder al siguiente, aunque tenga mayoría de evaluaciones positivas** (Arts. 10 y 33).
- **No se define**, dejándose para posteriores desarrollos de la normativa, ni mucho menos se explicita métricamente, **la puntuación mínima de acceso a los Niveles, tampoco los méritos para ello, ni el cómputo excesivo, ni reiterativo, sobre puntuación mínima en Niveles posteriores** (Arts. 11 y 17).
- **Se exigen períodos de permanencia para el reconocimiento de nuevos Niveles**, eliminándose los años, con carácter general, de servicios prestados para poder progresar a los mismos. **Lo que obliga a una amplia permanencia concreta en cada Nivel e infravalora porcentualmente la Carrera Vertical** (Arts. 14 y 15).
- Establece, a la Escuela de Administración Pública de Extremadura, la competencia exclusiva de la **tarea formativa, obviándose, la participación técnica de la Representación de los EE.PP.**. De la misma manera **se obvia la valoración de los primeros niveles "A1 y A2" oficiales de idiomas, en las valoraciones correspondientes** (Arts. 17, 18 y 19).
- En la transferencia, innovación y difusión de conocimientos, **quedan absolutamente indefinidas otras actividades desarrolladas** por funcionarios, objeto de valoración, pues **las que se señalan, se encuentran "entre otras", sin conocer cuáles son**. Al mismo tiempo, entre las incluidas, se **valora la participación en grupos de trabajo y tribunales, sin especificar que se deben valorar siempre y cuando dicha participación, no haya sido por designación de la Administración (a dedo) sino por sorteo u otra opción equitativa**. También se valora la tutorización y/o acompañamiento a personas con discapacidad y la tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes, **sin especificar el valor, no ya social, que se entiende, sino laboral de dichas acciones**. (Arts. 21, 22 y 23).
- De igual manera, **quedan indefinidas las valoraciones de puestos de especial desempeño, ya que se dan como posibles o probables "alguno o algunos" de los criterios que se enuncian, facilitando la decisión caprichosa de la Administración** (Art. 24).
- Anualmente, el **personal evaluador del desempeño, para los funcionarios, queda atribuido en exclusiva al Jefe de Servicio (Libre Designación política) contando con la colaboración del puesto que toque, que evalúa a los EE.PP. de su instancia, haciéndolo los altos cargos, con los Jefes de su dependencia. Los mismos, realizan el "Acuerdo de Objetivos" y el "Informe de Evaluación del Desempeño" correspondiente, así como proponen acciones de mejora para el evaluado. No se concretan los términos de la evaluación -"los que se establezcan"-** (Arts. 27, 29 y 30).



# SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

## JUNTA DE EXTREMADURA

Apartado de Correos nº 199  
06800 - MÉRIDA

[www.sindicato-sip.es](http://www.sindicato-sip.es)  
[correo@sindicato-sip.es](mailto:correo@sindicato-sip.es)

- No se definen ni concretan métricamente las Áreas de evaluación para funcionarios (Rendimiento Profesional y Conducta profesional) se dejan para posteriores desarrollos (Arts. 30, 31 y 32).
- La evaluación es doblemente exigida pues además de para alcanzar los Niveles correspondientes, será “mérito o demérito” para los concursos de puestos. Los efectos de una evaluación desfavorable, serán regulados en los procedimientos de los concursos de puestos, lo que supondrá perjuicio para el empleado público, en cualquier caso, pues la previsión de la Administración en borradores anteriores planteaba la remoción en el puesto que se tenga y a un reinicio en puesto de base, obligando a adscripción provisional, a participación en nuevo concurso de puestos, y a reciclaje formativo para con sus carencias (Arts. 33, 34 y 36).
- Para los casos de excedencias por servicios especiales (políticos,...), cuidados de familiares dependientes o hijos y violencia de género, así como liberados sindicales (en diferentes niveles) todo queda suavizado y obtienen evaluaciones, generalmente, positivas (Art. 40).
- La implantación progresiva de la Carrera y la Evaluación del Desempeño, no queda definida cronológicamente; no existiendo un compromiso temporal sino un “Plan de Valoración Anual” que, si cabe, dilata y amplía el período de definición y resolución final de los procesos (Disposición Transitoria Primera).
- Los reconocimientos con efectos económicos retroactivos se sitúan al 1 de enero de 2020, lo que perjudica derechos concretos para aquellos funcionarios interinos que vieron suspendidos los mismos por el Acuerdo de 8 de mayo de 2019 (Disposición Transitoria Tercera).

Consecuencia de ello, estimamos inaceptable un Borrador que mantiene y amplía las diferencias de los EE.PP. de la Administración General con respecto a personal docente y estatutario, que se basa en un modelo politizado, clientelar y escasamente participativo de la representación de los trabajadores.

Por el contrario, nos comprometemos a planificar todo tipo de acciones y campañas, si no se plantea un acuerdo de Decreto, donde:

1. Se eliminen las diferencias entre todos los EE.PP. pertenecientes a la Administración de la Junta de Extremadura, mejorando el actual estatus.
2. Se elimine la actitud politizada de la Administración de la Junta de Extremadura, en la que perdura el poder decisorio y cuasi unipersonal de los puestos de Libre Designación y se busque 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 crean.
3. Se elimine el trasnochado y patrimonial concepto de Evaluador Único, proponiéndose como metodología alternativa la Evaluación Integral o 360º, que se obtiene a partir de la evaluación que hacen del evaluado sus compañeros, subordinados, supervisores, jefes directos y clientes externos (en este caso el ciudadano al que servimos) y que se basa en los comportamientos y habilidades que tiene la persona en su entorno profesional. Y donde, por supuesto, se evalúa pero además se obtienen múltiples ventajas para la propia organización del trabajo como:



# SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

---

## JUNTA DE EXTREMADURA

Apartado de Correos nº 199  
06800 - MÉRIDA

[www.sindicato-sip.es](http://www.sindicato-sip.es)  
[correo@sindicato-sip.es](mailto:correo@sindicato-sip.es)

- a) La información de cada miembro del equipo desde diferentes perspectivas, con lo que se consigue información más objetiva y fiable.
- b) Se reducen los prejuicios y sesgos que pueden aparecer cuando la evaluación depende de una sola persona.
- c) Se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración de tal manera que los compañeros se conocen entre ellos y se realiza una crítica constructiva.
- d) Se identifican las fortalezas y áreas de oportunidad de los trabajadores en cuanto a sus competencias.
- e) Se motiva a que los empleados conozcan, se identifiquen y vivan la misión, visión y valores de la empresa pública.
- f) Se mejora la percepción de equidad, transparencia y justicia en los procesos de evaluación.
- g) Además, de identificar las necesidades de desarrollo de cada evaluado para la toma de decisiones estratégicas en la gestión de talento y en la mejora de la Administración Pública, y
- h) Finalmente, proporciona retroalimentación constructiva y totalmente anónima.

Mérida, 11 de marzo de 2021.