

CONSIDERACIONES DE UGT EN RELACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAL, CARRERA, DIÁLOGO SOCIAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. GRUPO DE TRABAJO DE LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA AGE.

1) PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAL.

Desde **UGT** llevamos reclamando en la Administración General del Estado un plan plurianual de recursos humanos que venga a corregir ese déficit estructural de personal y que suponga un rejuvenecimiento de las plantillas de los centros de trabajo, en este sentido nos hemos marcado dos objetivos con ocasión de la futura Ley de Función Pública de nuestro sector:

- a) Creación de empleo neto en la AGE, ya que en la última década hemos perdido más de 43.000 puestos de trabajo, y para ello es fundamental ese instrumento de OEP.
- b) La agilización de los procesos selectivos que venga a favorecer la incorporación de nuevos efectivos en la AGE.

2) CARRERA.

Desde la aprobación del EBEP en el año 2007 **UGT** siempre ha exigido la concreción del derecho, que tienen los funcionarios de carrera, a la promoción profesional, entendiéndose la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. En este sentido el artículo 16.3 del TREBEP recoge las leyes de función pública de desarrollo de este Estatuto

regularán la carrera profesional y cita modalidades como la carrera horizontal, la carrera vertical, la promoción interna vertical y la promoción interna horizontal.

Es precisamente la **carrera horizontal** la que no se ha desarrollado en la AGE. El artículo 17 del TREBEP establece las reglas para regular la misma a los funcionarios de carrera. De la misma manera, la Disposición Adicional Sexta del IV CÚ para el personal laboral de la AGE, establece que *“.....se deberá realizar un estudio sobre la posible implementación de la carrera horizontal entre el personal laboral en paralelo al desarrollo del artículo 17 del TREBEP”*.

Uno de los objetivos fundamentales de **UGT**, aprovechando la oportunidad que brinda formalizar una Ley de Función Pública para la AGE, consiste en regular la carrera horizontal de ambos colectivos (funcionarios y laborales) de empleadas/os públicos articulando un sistema de escalones que suponga el reconocimiento del desarrollo profesional alcanzado por el personal sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, es decir, fundamentado en los términos establecidos en el artículo 17.b) del TREBEP. Entendiendo que la evaluación del desempeño es un requisito esencial para la gestión de la carrera profesional.

La propuesta de **UGT** consiste en estructurar la carrera horizontal en 4 escalones a los que se accedería con carácter general, y en los términos expuestos en el párrafo anterior, en función del tiempo acreditado de servicios prestados (5, 10, 15 y 20 años) y cuya asignación económica debería negociarse en los términos establecidos, o parecidos, para otros colectivos de la AGE que ya la tienen implantada. **UGT** apostaría por la figura del **complemento de carrera**.

Proponemos el siguiente modelo:

GRUPOS	A1 – M3	A2– M2	B – M1	C1 – E2	C2 – E1
ESCALÓN I	5 AÑOS = X€	5 AÑOS = X€	5 AÑOS = X€	5 AÑOS = X€	5 AÑOS = X€
ESCALÓN II	10 AÑOS = X€	10 AÑOS = X€	10 AÑOS = X€	10 AÑOS = X€	10 AÑOS = X€
ESCALÓN III	15 AÑOS = X€	15 AÑOS = X€	15 AÑOS = X€	15 AÑOS = X€	15 AÑOS = X€
ESCALÓN IV	20 AÑOS = X€	20 AÑOS = X€	20 AÑOS = X€	20 AÑOS = X€	20 AÑOS = X€

El derecho a la carrera y promoción profesional sólo puede desarrollarse si mezclamos los conceptos de carrera, categoría, promoción y evaluación del desempeño.

Otras cuestiones importantes que la futura Ley de Función Pública en la AGE debería incluir:

- A) Fijar los intervalos de niveles y los intervalos de cada grupo.
- B) Criterios para la adquisición del grado.
- C) Garantía de nivel de puesto consistente en la percepción del complemento de destino.
- D) Realizar la promoción en convocatorias independientes a las de acceso, y fijar la preferencia de los funcionarios que promocionan en la cobertura de los puestos.

GRUPO C					
SUBGRUPO C2			SUBGRUPO C1		
C6	C5	C4	C3	C2	C1

GRUPO B					
B6	B5	B4	B3	B2	B1

GRUPO A					
SUBGRUPO A2			SUBGRUPO A1		
A6	A5	A4	A3	A2	A1

El paso de una categoría a otra, dentro de cada Subgrupo, se llevaría a cabo en virtud de la evaluación del desempeño y de la trayectoria profesional. Para cambiar de categoría que a su vez suponga cambio de Subgrupo (por ejemplo, del C4 al C3), además de la evaluación del desempeño, se deberá superar un curso formativo de actualización, reciclaje o perfeccionamiento. Al llegar a C1, y transcurridos dos años, si se tiene la titulación requerida, se pasará bien, a la categoría inferior del Grupo B (B6), bien a la categoría inferior del Subgrupo A2 (A6), a través de la evaluación del desempeño. Si no se ostenta la titulación requerida, o la misma no es habilitante para el desempeño de la correspondiente función, podría ser sustituida por cuatro años de permanencia en C1, y un curso formativo de perfeccionamiento profesional.

Desde **UGT** consideramos que con este sistema se respetan todos los requisitos en los artículos 16 a 20 y 72 a 77 del TREBEP puesto que:

- 1) El TREBEP no fija un número, ni mínimo ni máximo, de categorías. En la propuesta de **UGT** fijamos seis.
- 2) Cada categoría tendrá una remuneración predeterminada.
- 3) La fijación de un periodo mínimo de dos años de permanencia y obligatorio en cada categoría.
- 4) Los ascensos son consecutivos.

En definitiva, el desarrollo de una verdadera carrera profesional de los empleados públicos ha sido una de las reivindicaciones clásicas de **UGT** con la intención de mejorar sus expectativas y motivación profesionales, y en consecuencia la calidad de los servicios a prestar.

3) DIÁLOGO SOCIAL.

La materia referida a la negociación colectiva y al diálogo social es una de las que más grado de desarrollo y concreción presenta el

TREBEP, aun así, existe un margen de desarrollo en la futura Ley de Función Pública de la Administración General del Estado, teniendo en cuenta que es una materia con trascendencia directa en la mejora de los derechos laborales de los empleados y las empleadas públicas de nuestro ámbito.

Independientemente del marco en que se encuadre la negociación colectiva y el diálogo social, desde **UGT** consideramos imprescindible la búsqueda de fórmulas que permitan unas condiciones de trabajo dignas y mínimas en la AGE.

Resulta imprescindible una actualización del Acuerdo de 20 de mayo de 2008, de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para la ordenación de la negociación colectiva en nuestro ámbito, y los aspectos fundamentales del acuerdo deben quedar plasmados en el Estatuto de la AGE. Desde **UGT** apostamos por potenciar en esta futura Ley de Función Pública de la AGE las competencias de las comisiones técnicas derivadas de la MGNAGE (prevención de riesgos laborales, formación, acción social, igualdad, temporalidad y empleo, responsabilidad social de la AGE y la específica para el personal laboral en el exterior) y por establecer una periodicidad en las convocatorias de las mismas. Exigencia que desde **UGT** hacemos extensible a las diferentes mesas delegadas de los diferentes departamentos ministeriales.

UGT plantea incluir en la Ley de Función Pública de la AGE algún precepto que desarrolle los derechos sindicales (reunión en horas de trabajo, transmisión de información por correo interno, dotación de secciones sindicales, etc.) más allá de lo previsto en el TREBEP y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4) EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

La evaluación del desempeño, según se concreta en el artículo 20 del TREBEP, es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.

Desde **UGT** consideramos que la evaluación del desempeño, siempre respetando los criterios marcados en el Estatuto Básico (transparencia, objetividad, imparcialidad, no discriminación y no menoscabo de los derechos de los empleados públicos), debe servir para:

- a) Determinar las retribuciones complementarias del artículo 24 c) del TREBEP (productividad).
- b) Facilitar la carrera, la promoción y la provisión de puestos, bien de manera exclusiva, bien en concurrencia con otros méritos que se estimen oportunos.
- c) La continuidad en el puesto de trabajo obtenido mediante concurso, dándose audiencia al interesado y por la correspondiente resolución motivada.
- d) Detectar déficit de formación existente en ciertos empleados públicos en determinadas materias y corregirlos.
- e) Planificar los recursos humanos y los medios con que se cuenta para desempeñar el trabajo, evaluando la relación entre los resultados obtenidos y los medios empleados, y su repercusión en la calidad del servicio público a prestar.

A modo de ejemplo desde **UGT** apuntamos que la concreción de la evaluación del desempeño podría fundamentarse en estos conceptos y con estos porcentajes:

- 1) Antigüedad en el puesto: 20%.
- 2) Puntualidad y asistencia: 15%.
- 3) Iniciativas y calidad del servicio: 15%.
- 4) Actividad formativa: 20%.
- 5) Evaluación, tomando como referencia qué es lo fundamental en el desarrollo del puesto: 25%.
- 6) Cumplimiento del código ético de conducta y contribución a crear un buen ambiente de trabajo: 5%.

Las fases para llevar a cabo esta evaluación del desempeño podrían ser:

- a) Negociación con las organizaciones sindicales de los criterios y de los mecanismos generales.
- b) Definición de las responsabilidades y actividades a realizar durante un periodo determinado (trimestral, semestral...)
- c) Comunicación constante entre el subordinado y el superior jerárquico, de tal manera que este último dirija y oriente el desarrollo de las actividades.
- d) El organismo encargado de evaluar realiza la apreciación del empleado público con objetividad y transparencia.
- e) Los resultados obtenidos se utilizarán para recompensar o penalizar al individuo en las posibles consecuencias en las que incide la evaluación (retribuciones, carrera, provisión...)
- f) La concreción de la evaluación va a adoptar la forma de acto administrativo, susceptible, por tanto, de ser recurrido por el empleado público que muestre su disconformidad con dicha evaluación.