POSTURA CRÍTICA DE SGTEX SOBRE LA PROPUESTA DE DECRETO DE CARRERA PROFESIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Sindicato de Empleados Públicos de Extremadura, *SGTEX*, junto al resto de organizaciones con representación en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura, ha mantenido una reunión telemática para abordar el borrador de Decreto de Evaluación del desempeño de los empleados Públicos y su Carrera Profesional Horizontal.

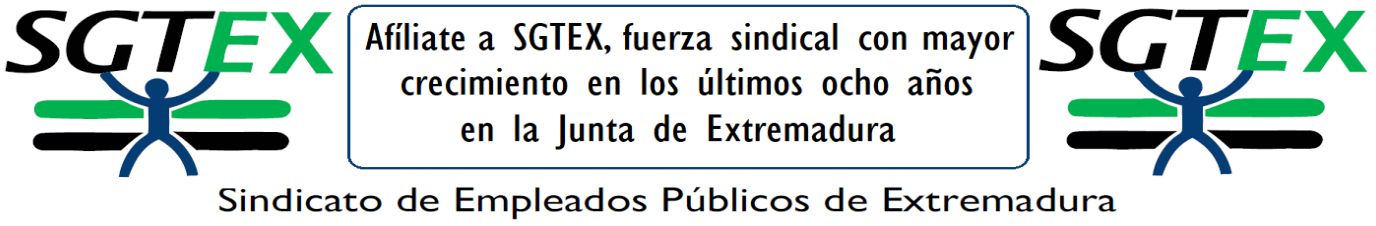
SGTEX no está de acuerdo con muchos de los planteamientos de la propuesta de la Dirección General de la Función Pública, por lo que ha defendido, en esta reunión y por escrito, las siguientes modificaciones:

PRIMERO: No nos parece correcto **seguir manteniendo las desigualdades existentes** entre los tres sectores de la Junta de Extremadura, por lo que vemos con recelo que este proyecto de Decreto se ciña únicamente al ámbito de la administración general. Del mismo modo, creemos que no es correcto mezclar la evaluación del desempeño con el Complemento de Carrera Profesional en una misma norma reguladora, dado que este último ya está desarrollado mediante acuerdos administración sindicatos, incumplidos, hasta el momento, por la Junta de Extremadura.

SEGUNDO: En cuanto a la forma de evaluar el desempeño de los trabajadores, nos negamos a que ésta dependa únicamente del criterio de las jefaturas de servicio o de unidad, y hemos reclamado una evaluación global, que tenga en cuenta las valoraciones que de su trabajo hagan los mandos jerárquicos, los compañeros de unidad, el propio trabajador afectado y, sobre todo, siguiendo las actuales tendencias en el campo privado, el ciudadano al que presta servicios el empleado público.

TERCERO: Rechazamos que la evaluación del desempeño, dependiente de una valoración negativa de los jefes administrativos, tenga carácter punitivo en el sentido de poder llegar a privar al empleado público de un puesto logrado a través de concurso de méritos y en pública concurrencia. Abogamos, por contra por que la evaluación puntúe como mérito o demérito a la hora de la promoción vertical u horizontal, pero siempre de forma positiva o neutra. Nunca, insistimos, para apartar o penalizar a un trabajador poco afecto o incluso molesto para los jefes jerárquicos, a modo de sanción disciplinaria de dudoso encaje legal.

CUARTO: Hemos solicitado que la evaluación se haga extensiva, de forma igualitaria, a todos los empleados públicos independientemente de cuál sea, en un momento dado, su situación administrativa (Servicio activo, liberación sindical o política, servicios especiales, etc.)

QUINTO: Para el mérito de la formación hemos propuesto que se valoren todos los cursos impartidos y recibidos, sin límite de los últimos 8 años; también que se incorpore un grupo B entre el A2 Y C1 en cumplimiento de la Ley de Función Pública y que, para el personal interino y temporal, se compute a efectos de carrera profesional todo el tiempo trabajado, eliminando la coletilla "sin interrupción".
SEXTO: Que el tiempo trabajado, en caso de promoción de una categoría a otra superior compute al 100%.

Y por último, rechazamos de manera frontal dar el visto bueno a este decreto mientras los compromisos de abono de los distintos niveles reconocidos de carrera profesional horizontal continúen incumpliéndose, por lo que hemos puesto la condición, para seguir negociando el presente decreto, que se abone en nuestro ámbito de manera inmediata el pago del segundo nivel, desde enero de 2020, tal y como estaba pactado y que se reconozcan y abone el nivel I para todos aquellos trabajadores que no han tenido la oportunidad de solicitarlo.