

OBSERVACIONES AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Se efectúan las siguientes observaciones:

- Con carácter general se señala que la implementación de este cambio de modelo supone una carga administrativa para toda la organización, que va a requerir el refuerzo de la estructura orgánica de las Unidades de Personal de las SGT para afrontar este proceso innovador que afecta a aspectos centrales de las condiciones de empleo de los empleados.
- Asimismo, requiere que todo el personal evaluador disponga de una formación específica en este ámbito.

Artículo 22. Efectos sobre la permanencia en el puesto de trabajo.

- Este efecto debía modularse para el personal interino pues si se requieren 3 evaluaciones deficientes hay que esperar 3 años para confirmar que el funcionario interino no lleva a cabo adecuadamente su desempeño, y como regla general el personal funcionario solo puede permanecer un plazo de 3 años.
- Por otra parte, no queda claro si el efecto de la remoción o cese en caso de Libre designación en el personal laboral comporta la resolución del contrato.
- También se podría tener en cuenta estas evaluaciones negativas del personal funcionario /laboral interino en su permanencia en las bolsas de empleo.

Título II. Carrera profesional horizontal

Artículo 32. Requisitos.

El apartado 2. señala que los requisitos habrán de reunirse, a fecha de 1 de enero del año en el que tenga lugar la presentación de su solicitud por el funcionario.

Se estima que sería más conveniente que se exigiera que los requisitos tengan que reunirse a fecha de 31 de diciembre del año anterior al que se formule la solicitud. Esto es, coincidente con lo expuesto en el artículo 35 respecto a los

méritos susceptibles de valoración, en el que se indica que deben haberse obtenido con anterioridad al 1 de enero del año que se formule la correspondiente solicitud.

El Artículo 33 establece los cinco bloques de valoración en el sistema de carrera profesional

(evaluación del desempeño; formación, innovación, transferencia y difusión del conocimiento; compromiso con el servicio público; puestos de especial desempeño; nivel de absentismo). Se observa la importancia de la evaluación del desempeño, que alcanza hasta un máximo de 50 puntos de los 100 puntos totales. El artículo 37 sobre puntuación mínima exigible recoge dos requisitos:

a) Alcanzar al menos 65 puntos sobre un total máximo de 100 en la suma de la puntuación lograda en el conjunto de los méritos valorables.

b) Alcanzar al menos el 25 % del total máximo de puntuación posible en, como mínimo, tres de los bloques establecidos en el artículo anterior.

Dado que no son bloques homogéneos, se debería eliminar el punto b) o bien dejarlo en dos bloques en lugar de tres, toda vez que no siempre es posible por el empleado, cumplir con los bloques II, III y IV. Especialmente en el caso del personal temporal.

El bloque II, de Formación, innovación, transferencia y difusión del conocimiento, estará condicionado a que al empleado se le facilite la asistencia a los cursos de formación necesarios y a la participación en las actividades de innovación y transferencia.

El bloque III de compromiso con el servicio público estará también determinado a los supuestos en los que el empleado pueda participar en las actividades que se recoge, algunas en las cuales el personal temporal no tiene acceso (juntas de méritos, miembros de órganos de selección).

En cuanto al bloque IV, de puestos de especial desempeño, parece que estarían también excluidos de valoración en este bloque aquellos empleados que teletrabajen o que no estén en zonas geográficas de especial cobertura.

Artículo 49. Instrucción y tramitación del procedimiento.

Se indica que la Secretaría General Técnica de cada Consejería o la Gerencia de los organismos autónomos o públicos que cuenten con una comisión de verificación propia, elevarán a la comisión de verificación la propuesta provisional de valoración de todos los solicitantes en el plazo máximo de un mes a contar desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

El plazo debe ser de un máximo de dos meses, para elevar la propuesta provisional a la comisión de verificación, dado que con carácter previo hay que revisar las solicitudes y se ha de requerir a los interesados a la subsanación de defectos dentro de los 10 días hábiles siguientes desde la recepción del requerimiento. Por tanto, el plazo de un mes resulta insuficiente para que la Secretaría General Técnica cumpla con el trámite.

Artículo 50 Resolución

Se establece un plazo máximo para resolver de cinco meses a contar desde el día siguiente a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

El plazo debería ser de seis meses a contar desde el día siguiente a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias porque también se estima insuficiente el plazo de cinco meses.

Artículo 56 Personal dispensado de asistencia al trabajo por razones sindicales.

Se establece la regla que “...Si no hubiera sido objeto de evaluación en ningún ejercicio, se considerará que en todos los años en que se extienda su dispensa ha obtenido una evaluación excelente”.

Parece no razonable dar la evaluación excelente cuando no se ha acreditado ningún periodo anterior de servicios efectivos evaluable. La actividad sindical en ningún caso debe ser penalizada pero tampoco merecedora de un tratamiento favorable respecto a la situación del resto de los trabajadores. Entendemos que la regla debía ser una evaluación suficiente (es decir, media).

Madrid, a la fecha de la firma.

LA SUBDIRECTORA GENERAL DE PERSONAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RÉGIMEN JURÍDICO Y DESARROLLO NORMATIVO.
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA.