

tema del mes

Los nuevos desafíos del PSEC

Negociación colectiva y cualificación profesional

Bernat Asensi

Coordinador de Acción Sindical, Área Pública y Servicios Socioeducativos FE CCOO

El capítulo II del título III –Derechos y Deberes– del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) regula la evaluación del desempeño, de la promoción interna y de la carrera profesional. Estos tres conceptos son los que nos llevarán a la negociación colectiva, fundamental para regular las condiciones de trabajo y fijarlas en el convenio colectivo o en acuerdos colectivos para su aplicación en la administración pública que corresponda.

CONFORME establece el número 2 de la disposición final cuarta del EBEP, sólo producirán efectos los artículos del capítulo II (del 16º al 20º) a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que, en desarrollo del EBEP, se dicten en cada comunidad autónoma o administración general del Estado, tienen que ser revisadas por nosotros para que se puedan desarrollar adecuadamente con vistas a la vinculación entre cualificación profesional y condiciones de trabajo.

La evaluación permite medir y valorar una conducta profesional, así como el rendimiento en el puesto de trabajo y el logro o no de resultados. Este procedimiento de evaluación debe ser formal, fidedigno y sistemático de información; práctico y confiable, con niveles de medición verificables. Carecerá de validez si no se identifica con el puesto de trabajo. Una evaluación es práctica cuando es comprendida por evaluadores y evaluados.

Podríamos considerar un sistema de evaluación de una parte del desempeño de los puestos de trabajo todavía mejorable, en el caso del procedimiento de valoración de la actividad investigadora del Personal Docente de las Universidades. Podría parecerse también a la concesión de los sexenios al personal docente no universitario. Podría reducirse a estos ejemplos o casos parecidos donde una Agencia de Evaluación decide una evaluación positiva o negativa. O bien se fijan unas condiciones previas que hay que cumplir para solicitar la evaluación.

La forma en que se elabore la evaluación del desempeño condicionará la carrera profesional, el plan de formación del centro y del empleado público, las condiciones para la provisión de puestos de trabajo en los concursos, e incluso las retribuciones complementarias.

La relación entre evaluación del desempeño y las retribuciones complementarias puede convertirse en un estímulo suficiente o bien en una compensación necesaria y justificada, por lo que una correcta medición afirmará la credibilidad del sistema retributivo en la vía de las retribuciones complementarias.

La continuidad en el mismo puesto de trabajo también se pone en riesgo, por lo que la no superación de la evaluación puede determinar la pérdida del puesto conseguido y su remisión a otro puesto de trabajo. Este punto debería encender las alarmas para afinar en la regulación del procedimiento de evaluación y fijar correctamente todas las circunstancias que deben darse de forma objetiva y fehaciente para provocar unas consecuencias como las citadas en este punto, y que han generado la suficiente preocupación de los legisladores (entre otros CCOO) para añadir un punto 5 en la redacción del artículo 20 del EBEP.

La evaluación permite medir y valorar una conducta profesional, así como el rendimiento en el puesto de trabajo y el logro o no de resultados

Adecuar los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar facilitaría la incorporación de una adecuada cualificación profesional que podrá obtenerse por la acreditación de la experiencia profesional en el trabajo o bien adquiriendo la formación profesional que el Instituto de las Cualificaciones (INCUAL) nos indique en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

Cuando hablamos de promoción interna, la adquisición de la formación precisada o el reconocimiento y acreditación de los conocimientos son factores muy importantes a tener en cuenta, y por tanto para regular en la negociación colectiva.

Si tenemos interés en hacer posible que las agrupaciones profesionales no sólo se mantengan sino que se consoliden, será necesario rellenar su espacio con condiciones que se pactarán en el convenio colectivo. Si reflejamos en estas agrupaciones los puestos de trabajo que refleja el INCUAL y la formación necesaria del Catálogo Nacional de las Cualificaciones, podremos afirmar que no es necesario externalizar ni privatizar muchas de las tareas que se pretende dejar fuera del marco de las administraciones públicas.

El convenio colectivo es el marco adecuado para la regulación o actualización de las nuevas cualificaciones profesionales y su vinculación directa con la negociación colectiva; también para regular el contenido de los planes de formación dirigidos a la adquisición de las cualificaciones profesionales que permitan la continuidad de tareas y la mejora profesional de cada trabajador en cada puesto de trabajo.