

“La formación continua y la actualización permanente de sus competencias profesionales **constituye tanto un derecho como un principio de conducta de los empleados públicos** y es una herramienta esencial para el desarrollo de su carrera profesional. Desde la perspectiva de las Administraciones Públicas el aprendizaje significativo a lo largo de toda la vida profesional de sus empleados es una necesidad imprescindible para desempeñar de manera eficaz su mandato de servir los intereses generales”

Con este párrafo comienza la exposición de motivos de la Resolución de 21 de marzo de 2018 de la Secretaría de Estado del Función Pública, por la que se publica el acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones públicas de 9 de marzo de 2019.

Continúa indicando que los **“empleados públicos realizan una importante contribución al crecimiento y la prosperidad del país...”** la sociedad en la que vivimos es cada vez más exigente, vive de manera más rápida, hay avances tecnológicos y de tratamiento de la información lo que supone nuevos retos también para los empleados públicos.

Por lo que la formación se convierte en el eje fundamental para poder afrontar estos nuevos retos, la formación a lo largo de toda la carrera profesional, existen directrices europeas relacionadas con la formación a lo largo de la vida.

Esta exposición de motivos también indica “la formación desempeña un papel relevante para fomentar la innovación e incrementar la productividad y la competitividad... es también un instrumento de **motivación y compromiso del personal**, de creación de cultura y valores, de progreso personal y profesional y generación y transmisión del conocimiento....En definitiva la formación es una de las mejores inversiones que puede hacer cualquier organización.”

Grandes esfuerzos se han realizado por parte de las distintas administraciones para la formación de los empleados públicos, desde la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas del 21 de septiembre de 2004 firmado por todas las organizaciones sindicales CC.OO, UGT, CSI-CSIF con el Ministerio de Administraciones Públicas establecen la voluntad “de impulsar y fomentar la formación continua vinculada a la promoción, carrera profesional y adecuación de los perfiles profesionales a las nuevas necesidades de las Administraciones Públicas”.

Mi aportación es que se tengan en cuenta todos los méritos académicos de los empleados públicos, por que si ya desde la propia administración se reconoce como un derecho, así como se ratifica por

los sindicatos mayoritarios, de manera individual para cada trabajador completar y ampliar su formación supone tener espíritu de superación, de motivación, iniciativa, estar preparado para el cambio, un esfuerzo de dedicación extra sumado al trabajo diario y quitar tiempo a otras facetas de nuestra vida, supone una inversión en tiempo y también económico.

Todo este esfuerzo debe verse valorado en la carrera profesional dentro de la administración, tener una valoración objetiva **de todos los meritos tiene que ser un derecho para cada empleado y una obligación de la administración.**

La valoración objetiva de los meritos tiene que facilitar y capacitar a los empleados públicos a la obtención de puestos en relación a una puntuación objetiva, no como esta ocurriendo en la actualidad donde las **comisiones de servicio.**

**Las comisiones de servicio** se cubren a través de procesos libres de designación, sin tener en cuenta la valoración de los meritos personales. En la actualidad el desempeño de puestos en comisión de servicio se viene valorando para la obtención de puestos a través de concursos internos.

La valoración de estos servicios supone es un agravio comparativo con el resto de empleados, porque supone que a través de esta figura se pueda tener ventajas a la hora de concursar a obtener puestos en titularidad al contarles tiempo trabajado en esta situación durante un año, lo que viola los principios de igualdad, publicidad, merito y capacidad así como la transparencia que debe regir los actos de las administraciones publicas. Por lo que el periodo que se cumple **en comisión de servicios sea valorado igual que la resto de los empleados, no tenga más valor,** ya tiene su compensación económica.