

andorra

ADMINISTRACIÓ

La Taula de la Funció Pública fixa els elements per a la projecció laboral

L'ens suggerirà que la implantació del nou sistema inclogui un temps d'adaptació i avaluació

REDACCIÓ
ANDORRA LA VELLA

La reunió de la Taula de la Funció Pública celebrada ahir va donar per tancats els punts relacionats amb el sistema retributiu i la carrera professional. Pel que al primer aspecte, es va coincidir en la necessitat de substituir l'actual gestió de l'acompliment per un nou mètode. Quant a la carrera professional, es va determinar que els funcionaris puguin saber exactament quins requisits són els que han de complir per a la projecció laboral. En aquest sentit, es va establir aquests punts amb un sistema d'esgraons que valorarà la motivació dels treballadors, la seva formació, participació, el desenvolupament de la seva tasca, l'excel·lència al lloc de treball i la transferència dels coneixements adquirits.

El president de la taula, Bruno Bartolomé, va remarcar la importància que aquests aspectes siguin coneguts pel funcionari abans d'aconseguir aquesta projecció, i que la taula havia incidit en el fet que es tracti d'un desenvolupament no només vertical, és a dir, d'elevat la situació laboral, sinó també horit-



Una reunió anterior de la Taula de la Funció Pública.

zontal perquè es pugui avançar canviant de lloc de treball sense adquirir un grau més elevat. La intenció és acabar amb la idea actual que els funcionaris s'estanquin 40 anys a la feina i fer que puguin prosperar.

El nou sistema que es proposa des de la Taula de la Funció Pública estaria basat en esgraons amb una definició de les

condicions que es demanen per a cada un, com per exemple el temps que cal passar a cada lloc, i no elimina el sistema d'avaluació, ja que es continuarà fent una valoració de les capacitats, però serà un mètode "més obert per millorar el clima laboral". Bartolomé va explicar que la intenció és simplificar "les regles del joc" deixant clars quins mè-

rits calen per a cada esgraó, i va aclarir que hi ha propostes com oferir formació als treballadors i no solament compensacions econòmiques.

La projecció horitzontal, en què s'ha insistit molt des de la Taula de la Funció Pública, es basa que els funcionaris puguin fer formació i mèrits per canviar de lloc de treball sense necessitat

d'anar a ocupacions més elevades. Bartolomé va explicar que l'estructura laboral és piramidal, i, per tant, no tots els funcionaris poden arribar a un nivell elevat, però que s'ha d'aconseguir que això no suposi un estancament, deixant clar què és el que s'ha de fer per créixer en aquest sentit i quines responsabilitats i guanys tindrien en un altre lloc del mateix nivell.

PERÍODE D'ADAPTACIÓ

Tot i els canvis que suggerirà la Taula de la Funció Pública, no es vol aconseguir la implantació d'aquest nou sistema automàticament, sinó que es proposa un període d'adaptació i d'avaluació per observar si les noves mesures són adequades o no, ja que, segons va dir Bartolomé, "si l'any 2000 s'hagués fet així, potser s'hauria detectat que no era el que es volia". A més, el president de la taula no va descartar que, un cop acabi el període d'adaptació, si es detecta que hi ha persones que tenen una feina que no els pertocaria per la seva formació o les seves capacitats, els pogués afectar. En la propera reunió es tractarà de la mobilitat i la jubilació. ■