

Análisis de Puestos y Comportamiento de Empleados Públicos:

Yo, D./Da. con domicilio para notificación en calle:..... C.P.: Provincia..... después de observar uno o varios comportamientos de empleados/servidores públicos, elegidos, seleccionados o por concurso o de otra forma, e invocando el art 1 y 23 (1a parte) de la CE, solicito:

He visto una serie de comportamientos por parte de servidores públicos las últimas veces que me he acercado a una oficina/establecimiento público, los cuales han hecho un juramento de fidelidad a la constitución, y que, en cierta medida incumplen, aparte de no poder ver el sentido moral y práctico de dichos comportamientos, ni la finalidad constructiva de tales, para mejorar a su vez los servicios públicos.

HECHOS:

PRIMERO- La mayoría de servidores públicos, no se presentan, no son serios, ni tampoco te preguntan: ¿que querría? ¿que desea? ¿en que puedo ayudarle? Como muestra de afecto o corazón.

SEGUNDO- Tampoco muestran una identificación, con nombre y apellidos como dicen el art 23 de la CE ni el 53 de la ley 39/2015.

TERCERO- Por sus respuestas son muy obedientes con las normas, pero no con la moral y las leyes, debido a que quizás carecen de moral, y por tanto no saben priorizar las cosas por importancia, prueba de carencia de madurez intelectual.

CUARTO- Algunos no escuchan o no dejan hablar, si no que interrumpen y prejuzgan, y cuando contestan por escrito no hay una estructuración adecuada del lenguaje.

QUINTO- Las respuestas dadas las anoté, y consulté leyes y normas, y no se ajustaban con lo que me decían, entiendo por tanto que me mentían, porque no aplican el art... de la ley ... /2015 de los funcionarios, que indica que tienen que estar formados, también debido a los anteriores 4 puntos ya que la moral, la cortesía, etc si no la conocen, la aprenden de cara al público. Yo estaba... y me paso lo siguiente: el tipo de respuestas me dieron, fue bastante irreal en consonancia para el cumplimiento del desempeño de los empleados públicos.

SEXTO- A la hora de solucionar algo, tardan 6 meses, que es el tiempo legal, pero si pueden resolver algo en 15 días, han de hacerlo en 6, eso puede ser debido a veces a la comprensión lectora y oral del idioma, y es posible que no sepan adecuadamente el significado de las palabras, aparte de no saber escuchar, que van unidos.

SEPTIMO.- Otros...

OCTAVO.- “El documento de la época de la Segunda Guerra Mundial, denominado “Manual Simple de Sabotaje de Campo”, de la CIA, se describen las formas en que los operarios pueden perturbar y desmoralizar a los administradores del enemigo y las fuerzas policiales. La primera sección del documento, que se puede leer en su totalidad aquí, se dirige a «Organizaciones y Conferencias» – y cómo convertirlos en un «desastre disfuncional»

- Insistir en hacer todo a través de Nunca permita que los atajos que se deben tomar con el fin de agilizar las decisiones «canales»..
 - Hacer «discursos». Reacciona con tanta frecuencia como sea posible y en la gran longitud. Ilustrar sus «puntos» por largos anécdotas y relatos de experiencias personales.
 - Cuando sea posible, se refieren todos los asuntos a los comités, por intento de hacer que el comité lo más grande posible «mayor estudio y consideración.» – No menos de cinco.
 - Hacer referencia a cuestiones irrelevantes con tanta frecuencia como sea posible.
 - Regatear sobre formulaciones precisas de comunicaciones, actas, resoluciones.
 - Referirse a cuestiones decididas en la última reunión y tratar de volver a abrir la cuestión de la conveniencia de esta decisión.
 - Abogado «. Precaución» sea «razonable» e instar a sus compañeros de los conferenciantes que ser «razonable» y evitar la prisa que podría dar lugar a situaciones embarazosas o dificultades más adelante.
- Al hacer las asignaciones de trabajo, siempre cerrar la sesión los trabajos sin importancia en primer lugar. Ver que los trabajos importantes se les asigna a los trabajadores ineficientes.
- Insistir en la obra perfecta en productos relativamente poco importantes; enviar de vuelta para el repintado de los que tienen el menor defecto.
 - Para bajar la moral y, con ella, la producción, ser agradable a los trabajadores ineficientes; darles promociones inmerecidos.
 - Realizar conferencias cuando hay trabajo más importante por hacer.
 - Multiplicar los procedimientos y autorizaciones que participan en la emisión de instrucciones, cheques de pago, y así sucesivamente. Ver que tres personas tienen que aprobar todo donde se podría hacer por una.

Por último, la guía presenta protocolo de cómo saboteador-empleados pueden interrumpir las operaciones del enemigo, también:

- Trabajar lentamente.
- Idear tantas interrupciones a su trabajo como sea posible.
- Hacer su trabajo mal y echarle la culpa a malas herramientas, maquinaria o equipo. Se quejan de que estas cosas le impiden hacer su trabajo correctamente.
- Nunca pase de su habilidad y experiencia a un trabajador nuevo o menos hábil.”

OCTAVO.- Aquí incluyo las normas de comportamiento según el Real Decreto Legislativo 5/2015 del Estatuto del Empleado Público:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719> Los empleados públicos dependen en cuanto a su comportamiento, de su Estatuto donde incluyen normas éticas: Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 53. Principios éticos.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los **intereses generales de los ciudadanos** y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y **el interés común**, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, **corporativas**, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la **consecución del interés general** y el **cumplimiento de los objetivos de la organización**.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el **principio de dedicación al servicio público** absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 54. Principios de conducta.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

NOVENO.- Evaluación del Desempeño de los empleados públicos:

La evaluación del desempeño como “el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.” (Art. 20.1) y señala que tendrá efectos “en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias” (Art. 20.3) y en la “continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso” (Art. 20.4), y asimismo podría servir para la “aplicación del régimen disciplinario” (Art. 52)

“los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas” (Art. 52),

1. La actuación de los empleados públicos “perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos” (Art. 53.2),
2. dicha actuación estará ajustada a “los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que prestan servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos” (Art. 53.3),
3. y a los “principios de eficacia, economía y eficiencia y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización” (Art. 53.8),
4. y “cumplirán con diligencia las tareas que les corresponda o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia” (Art. 53.10).

Por lo que se refiere a los Principios de Conducta, en nuestra opinión, los más relevantes en relación con la determinación del desempeño en el trabajo son los señalados seguidamente. Los empleados públicos:

1. "Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos" (Art. 54.1),
2. "El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos" (Art.54.2),
3. "Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación" (Art. 54.5),
4. "Mantendrán actualizada su formación y cualificación" (Art. 54.8),
5. "Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral" (Art. 54.9),
6. "Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén asignados" (Art. 54.10).

Además de las anteriores conductas, también son relevantes, a efectos de definir el espacio de desempeño laboral de los empleados públicos, las conductas tipificadas como faltas muy graves, entre las cuales hay tres que merecen especial consideración:

1. "El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas" (Art. 95.2c),
2. "El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas" (Art. 95.2g),
3. y "La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior" (Art. 95.2i).

SOLICITO:

PRIMERO.- Una formación adecuada a la categoría de puesto, es decir, si tratan con el público, han de tener maneras, cortesía, y moral, solo así se evitará en el futuro tratar al pueblo como cosa dispensable o un mero esclavo; entiendase esclavo como aquél hombre/mujer que son propiedad de otro hombre/mujer y que por tanto están obligados a algo en contra de su voluntad, y/o también se saca rendimiento tipo económico de ese esclavo, en contra de su voluntad. Los que no tratan con el público y quieren seguir siendo negados a la hora de las relaciones humanas, no lo veo de momento necesario su formación.

SEGUNDO.- Un enfoque moral y humano como requisito fundamental de acceso al puesto, o en su defecto formación, esto se puede hacer sin necesidad de profesionales religiosos, con preguntas sencillas, sobre que es la moral, que valores morales usan en el día a día y que los definan, y que es el ser humano para los candidatos.

TERCERO.- Un enfoque gramatical y lógico como segundos requisitos fundamentales para acceder a puestos/cargos/oficinas públicos, entendiéndose que los servidores públicos están para resolver problemas y comprender y hacerse comprender y ser claros y saber el significado de las palabras, no para obedecer por obedecer cosas ilógicas, al final se convierten en meros esclavos que no saben lo que dicen.

CUARTO.- Una mayor valoración del esfuerzo y trabajo inteligente del servidor público, es decir un acercamiento racional y fácil a la hora de solucionar problemas, no del sacrificio (=algo irracional), requisito n1, y conocimiento de la gramática y lógica como requisito n2, y poder solucionar problemas “complejos”, como siguiente requisito, antes de tener buenos estudios, además estudiar oposiciones requiere sacrificio, pero no esfuerzo, el primero es irracional y puede ser un tipo de esclavitud; y el segundo es racional ya que implica pensamiento lógico y crítico para realizar una actuación para solucionar problemas, en caso contrario la mayoría de empleados no están para solucionar problemas si no para obedecer normas o mandatos orgánicos, no leyes, y esto es otra forma de esclavismo, además fomentando un procedimiento mental resolutivo, evita la excesiva burocratización de los procesos, que prolongan meses o años, y provoca un gasto excesivo de palabras (escritas, palabras vacías), tiempo, esfuerzo, y dinero.

QUINTO.-También eliminación de procedimientos jerárquicos orgánicos, ya que eso se da en organismos paramilitares o religiosos, para así cambiarlos por procedimientos seguros, prácticos y con la supervisión justa y necesaria para que el procedimiento sea justo, no engorroso, lento, burocrático y costoso. Este exceso de burocracia, es una esclavitud sutil, donde el esclavo se le considera como alguien prescindible.

SEXTO .- Un análisis anual de gramática castellana, que es el arte de hablar y escribir bien y correcto, ya que muchos servidores públicos son bastante negados con la gramática castellana y hacerse entender, y a menudo no pueden tener una discusión/conversación clara y al punto, en donde se hagan frases completas justas y necesarias para solucionar la duda/consulta/problema, evitando presunciones y suposiciones, y también evitando estas u otras palabras que generen duda, y/o describan cosas inexactas o palabras que describen algo que son otra palabra pero desconocen su significado: muchos empleados públicos confunden una palabra por otra, por desconocer su significado, ejemplo, no es lo mismo “conocer” que “reconocer”, tampoco “presentar” que “representar”, ni “seguridad” con “protección”, “orden” con “mandato”, “juramento” con “promesa”, además no saben cuando decir por, ni para, muchos de ellos. y uno hace un escrito donde expresa una argumentación sabe el significado de las palabras, y las más complicadas las define además de que a la hora de escribir no lo hagan para que nos hagan llegar a conclusiones erróneas y como si te tienen que perdonar la vida como hacen algunos, eso no es ético ni moral.

SEPTIMO.- Análisis anual de las capacidades mentales y morales de los individuos que son servidores públicos elegidos, seleccionados u opositados, esto es, si saben juntar palabras que tengan sentido y sean cosas que existan, si saben hacer preguntas con lógica y crítica, y para solucionar problemas, y por otro lado si los empleados públicos tienen la capacidad de distinguir entre el bien y el mal, y si pueden ser ya que si no son capaces de distinguirlo, son un problema para el servicio público.

OCTAVO.- Análisis anual de la capacidad del servidor público, desde arriba del todo y de cualquier categoría, que no sean un peligro para los demás: para sus compañeros, y para el público, por ejemplo que mientan, tergiversen, quiten información importante, para ralentizar los procedimientos habituales, no se esfuercen en ser claros y concretos y de esta forma creen un malestar al prójimo, esto se hacen con sencillas preguntas, basta detectar contradicciones. (construir, solucionar problemas, ser claro, al punto, hablar y escribir lo

justo y necesario de manera clara, lógica y comprensiva), con hacer el mal (destruir, mentir, no contestar a todas los puntos o no ser sincero que no pueden contestar, salirse por los cerros de úbeda).

NOVENO.- Un análisis profundo de los hechos mencionados en “Manual Simple de Sabotaje de Campo” de la CIA evitando que muchos empleados públicos, da igual su categoría, especialmente de mayor categoría sean, puedan ser o hayan sido un problema para la seguridad nacional, en otras palabras, a menudo no se considere un saboteador o agente infiltrado de otra potencia, y comprobar mediante otras fuentes o instituciones, claramente comprobable en este libro escrito en inglés, en donde se ven tácticas sutiles de sabotaje de los ciudadanos a los estados por estar descontentos por varios motivos: ideología, valores, etc... cuanto más intelectuales, y poderosos peor es el daño causado. No hay que dejar de observar la cantidad de sentencias judiciales los últimos años en contra de servidores públicos en altos puestos de poder.

Gracias por tener muy en consideración mis quejas y preocupaciones, y comprobar lo explicado en estas lineas, párrafos y paginas anteriores.

Nombre y apellidos:

Firmado (en rojo) :