

Butlletí informatiu

*Secció sindical del STEPV -lv
a la Universitat de València*



Butlletí electrònic - Nº 0 Juny de 2014 - Especial sobre la carrera professional

Carrera professional

Què és la carrera professional?

Què pensa Intersindical sobre la carrera professional?

La carrera professional a la Universitat de València

Què és la carrera professional?

L'article 16 de l'EBEP estableix que el personal funcionari té dret a la carrera professional i que aquesta pot tindre quatre modalitats:

a) *Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.*

b) *Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el Capítulo III del Título V de este Estatuto.*

c) *Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.*

d) *Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mis-*

mo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

Per tant el que desenvoluparà el Decret, del que de moment només tenim l'esborrany (http://intersindical.org/docs/Borrador_Carrera_2.7-12-03-2014.pdf) no és més que una modalitat de carrera professional, la de la carrera horitzontal.

El desenvolupament de la carrera professional que fa el Decret té tres potes:

- Antiguitat (reconeixement de grau)
- Formació
- Avaluació del compliment de les funcions

De les tres, la d'aplicació més complicada és aquesta última, l'avaluació del compliment de les funcions, ja que, per fer-ho bé, en primer lloc l'administració hauria de tenir clar què és el que cal fer, quins han de ser els objectius, caldria també implicar tot el personal, així com establir uns criteris d'avaluació objectius i saber qui s'ha d'encarregar d'avaluar.



Què pensa Intersindical Valenciana del decret de carrera professional?

Intersindical Valenciana, on està integrat el STEPV, s'ha mostrat sempre favorable a la instauració de la carrera professional en l'Administració. Ja en l'acord de 20 de febrer de 2008, que establia el seu reconeixement des de 2010, estava Intersindical Valenciana signant amb el President de la Generalitat i treballant per la seua instauració. Per això, no ha entès perquè, en haver uns acords signats en els que s'establia un calendari concret, s'ha hagut de redactar un de nou, amb condicions distintes i de compliment incert:

"Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública de 20 de febrero de 2008:

II. Carrera profesional

De acuerdo con la normativa básica estatal, la promoción profesional es un derecho de los funcionarios de carrera al servicio de la administración. (...) Se tratará (...) de un sistema (...) que irá ligado a la formación y a los mecanismos que se diseñen para la evaluación de la conducta profesional y del rendimiento o el logro de resultados de sus empleados (...). En todo caso, la regulación de la carrera profesional contendrá medidas de armonización con respecto a las previsiones de la carrera administrativa, para asegurar el derecho a la promoción profesional del personal funcionario mediante ambas modalidades de carrera. (...) Asimismo, con la finalidad de implantar la carrera profesional del personal incluido en el presente ámbito, se acuerda:

a) Los importes, por grupos de titulación y grados, que se aplicarán, (...) se asimilarán a los conceptos y cuantías que actualmente se aplican a la carrera y al desarrollo profesional en el ámbito de las instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanidad.

b) Los porcentajes globales de implantación y abono efectivo del complemento retributivo de la carrera profesional (...) son los que a continuación se establecen:

Año 2010: 33% del complemento.

Año 2011: 66% del complemento.

Año 2012: 100% del complemento.

Los efectos económicos derivados de la implantación de la carrera profesional serán del 1 de enero de 2010."

A més, en l'esborrany trobem aspectes positius, com ara que ens obliga a les empleades i empleats públics a formar-nos.



S'han d'acabar les polítiques d'austericidi!

Decrets que desenvolupen la carrera professional en Sanitat

La Conselleria de Sanitat ha sigut fins ara l'única en què el seu personal ha gaudit de les percepcions corresponents a la carrera professional.

Ací teniu uns enllaços on podeu consultar com ha sigut el desenvolupament de la carrera professional en Sanitat:

- [DECRET 66/2006, de 12 de maig, del Consell, que aprova el sistema de carrera professional en l'àmbit de les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat. \[2006/X5693\]](#)
- [Instrucció nº 1 de la Dirección General de Recursos Humanos de la Conselleria de Sanitat sobre reconocimiento de la carrera profesional](#)
- [Instrucció nº 2 de la Dirección General de Recursos Humanos de la Conselleria de Sanitat sobre reconocimiento de la carrera profesional](#)
- [Instrucció nº 3 de la Dirección General de Recursos Humanos de la Conselleria de Sanitat sobre reconocimiento de la carrera profesional](#)
- [Instrucció del Director General de RRHH sobre resolución de solicitudes de progresión y reconocimiento de grado de carrera profesional una vez transcurridos los periodos remanentes exentos de evaluación](#)
- [Consecuencias de las modificaciones normativas vigentes a partir del 1 de enero de 2014 en los sistemas de carrera y desarrollo profesional](#)



Què és el que a Intersindical Valenciana no li agrada d'aquest Decret?

Estar a favor de la carrera suposa voler que totes les persones que treballen en la Generalitat es beneficien d'ella. Per això, no ens agrada que el Decret de Carrera, sense cap motiu legal ni justificació acceptable, deixi fora de la carrera moltes companyes i companys o bé minimitza la prestació econòmica que els correspon:

A) Castiga les persones que s'han esforçat en promocionar a un altre grup (art. 18)

Al personal funcionari que per promoció interna o per convocatòria lliure hagen canviat de grup no se li sumarà tota la seua antiguitat. Així, per exemple, una persona pot haver treballat 14 anys en el grup D (C2), i tindre reconeguts dos graus, i haver promocionat al C (C1) i tindre 11 anys de servei, amb dos graus reconeguts. Doncs bé, no cobrarà dos graus del C2 (2.000 euros anuals, més o menys) més dos graus del C1 (2.500 euros anuals, més o menys), sinó solament els del grup C1.

En el cas que només tinguera un grau en el C1 (1.250 euros, + o -), cobraria un grau del C1 més el complement compensatori previst en el decret, fins a arribar a l'import que té reconegut en el C2: 1.250 + 750 euros, fins sumar els 2.000 reconeguts.

Així, es pot donar el cas que un company o companya d'aquesta persona, que va accedir a la Generalitat el mateix dia, però que no ha promocionat, i que, per tant, té 25 anys de serveis, tindria reconeguts quatre graus de carrera, és a dir, 4.000 euros anuals, aproximadament. I, damunt, a la persona que ha promocionat encara li quedaran 11 anys per a poder arribar, en el millor dels casos, al percebut en concepte de carrera professional pel company o companya que no ha promocionat.

Aquesta norma espenta el personal amb molts triennis a un descontent i una desmotivació total.

Intersindical entén que aquesta clàusula és contradiu l'article 16 de l'EBEP i per tant, no té sentit castigar en una modalitat (carrera horit-

zontal) a qui ha exercit el seu dret a la carrera per una altra modalitat (promoció interna vertical).

Intersindical creu que aquesta norma és il·legal, per anar en contra del que estableix l'EBEP, que és norma bàsica.

B) Deixa fora el personal interí i temporal (art.1)

El decret de carrera professional deixa clar cada vegada que pot que **NOMÉS S'APLICARÀ AL PERSONAL FIX**: funcionari de carrera i laboral fix. Arriba a l'absurde de no contemplar el temps treballat com a personal interí amb anterioritat a les persones que adquirisquen la condició de persona funcionària o laboral fixa a partir d'ara (art. 11.1 in fine). En canvi, sí que es reconeix la totalitat de l'antiguitat a les persones que ara mateix són funcionàries de carrera. En l'enquadrament inicial (Disposició Transitòria 1^a, 1.a), per tant, es comptarà tota l'antiguitat en el mateix grup.

L'explicació oficial és que l'article 24 de l'EBEP en relació al 25 prohibeix reconèixer la carrera al personal temporal.

Intersindical Valenciana considera fonamental que aquest personal estiga inclòs. I està convençuda que no solament és legal, sinó que no hi és possible una altra interpretació que no els incloga.

Els articles 24 i 25 de l'EBEP diuen que:

Artículo 24. Retribuciones complementarias

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes

CARRERA PROFESSIONAL

de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Artículo 25. Retribuciones de los funcionarios interinos.

1. Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre. (...)

Com veieu, el que diu l'EBEP és que el personal interí ha de percebre una sèrie de complements, però NO PROHIBEIX que també cobre el que no s'esmenta, és a dir, la carrera administrativa. De fet, tampoc no esmenta el personal laboral entre els que poden cobrar la carrera i, afortunadament, sí que s'ha inclòs en el decret de carrera aquest personal.

Per què no es pot discriminar el personal empleat públic interí i temporal?

Perquè ho prohibeix la Directiva europea 1999/70/CE, de 28 de juny, que en la Clausula quarta de l'Acord marc diu textualment:

Pel que fa a les condicions de treball, no podrà tractar-se als treballadors amb un contracte de durada determinada d'una manera menys favorable que als treballadors fixos comparables pel nero fet de tenir un contracte de durada determinada, llevat que es justifique un tracte diferent per raons objectives.

Per què la Generalitat Valenciana ha de complir el Dret europeu?

Perquè la Constitució espanyola en l'article 93 autoritza a les Corts Generals a subscriure Tractats internacionals que atribuïsquen a una organització o institució internacional competències derivades de la Constitució, mitjançant llei orgànica. Així ho ha fet l'Estat espanyol, en signar el Tractat d'Adhesió a la Unió Europea. Per tant, tota la legislació espanyola, inclosa l'autonòmica valenciana, ha de complir aquest Dret comunitari per la primacia que se li atorga derivat de la Constitució.

Els Tribunals han reconegut la primacia de la Directiva 1999/70/CE?

Sí, ho han fet en nombroses sentències de molts Jutjats i Tribunals, quan se'ls ha plantejat la qüestió dels triennis i han declarat que no es pot discriminar als empleats públics temporals.

Sí, i a més aclareixen el que són condicions de treball, salari, horari, que han de ser iguals per a tot el personal empleat públic tant fix com temporal.

En l'ordre legislatiu, es va modificar l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic reconeixent el dret a cobrar els triennis al personal empleat públic temporal i no ser tractat de forma desigual o discriminatòria enfront de cap altre personal.

C) Hem de demostrar la nostra professionalitat

Per a ingressar en l'enquadrament inicial, les persones que ja treballem per a l'Administració de la Generalitat hem de presentar algun dels mèrits contemplats en la Disposició Transi-

tòria Primera:

- Grau mitjà de coneixement del valencià de la JQCV.
- Títol d'un idioma comunitari, com a mínim el certificat B1 expedit per una Escola Oficial d'Idiomes o Universitat
- Publicacions relacionades amb l'Administració Pública, la gestió del servei públic o l'atenció a la ciutadania, durant els últims cinc anys anteriors
- Haver accedit per promoció interna o pla d'ocupació a un grup superior dins de la Generalitat en els últims 10 anys.
- Participació en projectes d'investigació competitius i presentació de ponències i comunicacions en congressos científics durant els últims cinc anys.
- Estar en possessió d'una titulació acadèmica superior o d'una segona titulació acadèmica igual a la necessària per a l'accés al grup de la persona interessada.
- Haver cursat un mínim d'hores de formació en els últims cinc anys, en cursos de centres de formació de personal empleat públic, cursos o masters realitzats en alguna Universitat, sempre que guarden relació amb l'acció de l'administració pública, o
- Haver participat com a docent un mínim d'hores, en els últims cinc anys, en el mateix tipus de cursos:

P. funcionari	P. laboral	Cursos
Subgrup A1	A	50 hores
Subgrup A2	B	40 hores
Subgrup C1	C	30 hores
Subgrup C2	D	20 hores
APF	E	15 hores

Per què hem de demostrar aquests mèrits?

A les companyes i companys de Sanitat ningú no els va demanar res, sinó que se'ls va reconèixer la carrera sense atendre a res més que l'antiguitat.

Preguntada per açò, la Conselleria va respondre que "açò era seriós" i que "calia demostrar la professionalitat". Llavors ens preguntem: ¿Els i les companyes de Sanitat no eren professionals? Aleshores, per què estan cobrant la carrera? O es que ells i elles són tan professionals que no els cal demostrar-ho i que no saltres, en canvi, ho hem de demostrar perquè no està tan clar que ho sigam?

Què va proposar Intersindical Valenciana en la Mesa Sectorial?

Que es presente la memòria i/o certificació pressupostària, per part de la DG de pressupostos. No s'ha presentat cap document pressupostari que recolze l'actual proposta de carrera professional.

Que l'accés fóra sempre d'ofici, atenent als expedients personals que obren en la D.G. de recursos humans. Quan es parla de millores retributives, mai poden ser de caràcter "voluntari", ja que açò pot provocar discriminacions. Que el còmput per antiguitat siga des de l'ingrés a la Generalitat, i no des de la data de l'última promoció. En cas contrari la promoció, per a la carrera professional, és un demèrit en comptes de ser un mèrit. En l'actual esborrany, es computa a partir de la data d'ingrés en el cos o escala promocionat, eliminant els anys de servei anteriors a la promoció. Que s'incloga a tot el personal de la Generalitat, excepte l'eventual. Amb el decret, es deixa fora al personal interí i temporal, no solament l'actual, sinó també els períodes treballats amb aqueixa condició per l'actual personal funcionari de carrera i fix.

CARRERA PROFESSIONAL**Quins podrien ser els imports de la c. professional?**

Si llegiu l'esborrany de Decret, veureu que es remet al que diguen les lleis de pressuposts de cada any. Per tant, queda indefinit.

Artículo 18. Complemento de carrera administrativa.

1. El reconocimiento del grado de desarrollo profesional en el sistema de carrera horizontal conllevará la percepción mensual, desde el 1 de enero de 2015, del complemento de carrera administrativa previsto en el artículo 76 a) de la LOGFPV, de acuerdo con las cuantías previstas para cada ejercicio presupuestario en las correspondientes leyes de presupuestos de la Generalitat y lo dispuesto en la Disposición transitoria sexta de este Decreto, previa negociación con las organizaciones sindicales en el ámbito de aplicación del mismo.

Sí es diu que es cobraria, d'un total desconegut:

en 2015 el 33%

en 2016, el 66%

en 2017 la totalitat.

En l'Acord de 20 de febrer de 2008 es deia que les percepcions serien similars als de la carrera del personal sanitari, per la qual cosa haurien de ser aquests que teniu a continuació:

GRUP A1	2017	2016	2015	GRUP A2	2017	2016	2015
	100%	66%	33%		100%	66%	33%
GRAU 1 5 ANYS	3.091,00	2.040,06	1.020,03		2.009,14	1.326,04	663,02
GRAU 2 10 ANYS	6.182,00	3.060,08	2.040,06		4.018,30	1.989,06	1.326,04
GRAU 3 16 ANYS	9.272,98	4.080,11	3.060,08		6.027,44	2.652,07	1.989,06
GRAU 4 22 ANYS	12.363,98	8.160,23	4.080,11		8.036,58	5.304,14	2.652,07

GRUP C1	2017	2016	2015	GRUP C2	2017	2016	2015
	100%	66%	33%		100%	66%	33%
GRAU 1 5 ANYS	1.287,92	850,03	425,01		1.030,34	680,02	340,01
GRAU 2 10 ANYS	2.575,84	1.275,03	850,03		2.060,68	1.020,03	680,02
GRAU 3 16 ANYS	3.863,74	1.700,05	1.275,03		3.091,00	1.360,04	1.020,03
GRAU 4 22 ANYS	5.151,66	3.400,10	1.700,05		4.121,32	2.720,07	1.360,04

A.P.F (E)	2017	2016	2015
	100%	66%	33%
GRAU 1 5 ANYS	772,76	510,02	255,01
GRAU 2 10 ANYS	1.545,50	765,02	510,02
GRAU 3 16 ANYS	2.318,24	1.020,03	765,02
GRAU 4 22 ANYS	3.091,00	2.040,06	1.020,03

* Càlcul no oficial, fet a partir dels imports de la carrera del personal sanitari en 2014, que enguany cobra el 75% del total, i completant l'import fins el 100%. Els imports no calculen un hipotètic augment general de les retribucions del personal públic per a 2015 i anys successius.

I a la Universitat de València?

L'equivalent a la carrera professional en educació és el reconeixement de sexennis en el professorat. En universitat el rendiment investigador del professorat és avaluat mitjançant uns procediments periòdics en els quals es valora la publicació d'articles en revistes de rellevància científica acreditada, referències d'altres autors, ressenyes en revistes especialitzades, etc.

Pel que fa al PAS, el desenvolupament de la carrera professional estava recollit en l'Acord de Condicions de Treball 2008-2011 del PAS de la Universitat de València

En aquest acord es deia el següent:

La nostra organització necessita crear i potenciar els itineraris competencials que, juntament amb la seua planificació estratègica, ens permeten a través de la formació crear els dissenys de carrera que orienten la progressió professional de cadascuna de les persones que en formen part.

Al marge de les necessitats organitzatives, l'exercici d'aquest dret haurà d'estar guiat pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i no podrà ser aliè als mecanismes normatius que es dissenyen per a l'avaluació professional, el rendiment i la consecució de resultats vinculats a la qualitat del servei, segons els paràmetres estratègics de resposta a les demandes de la societat. En aquest sentit, i fins que es publicarà la normativa sobre la carrera professional, la Universitat de València començarà a treballar en la confecció dels procediments, les funcions, tasques i competències dels diversos circuits professionals, preparant la posada en marxa de la carrera professional prevista en la normativa bàsica en el doble vessant que s'hi conté.

La Universitat de València assumirà els acords que sobre la carrera professional

s'establisquen en la Funció Pública Valenciana, la normativa legal de la qual se li ha d'aplicar. En particular, els inclosos en el punt III de l'Acord de 25 de febrer de 2008, amb l'especificació dels mateixos percentatges que s'hi estableixen:

Any 2010: el 33% del complement.

Any 2011: el 66% del complement.

Els efectes econòmics derivats de la implantació de la carrera professional tindran efecte a partir de l'1 de gener de 2010, en cas que la normativa autonòmica mantinga aquests compromisos integrats en el seu desenvolupament legislatiu, ja que es tracta de matèries amb reserva legal.

La implantació de la carrera professional a la UVEG va ser un dels motius perquè la secció sindical del STEPV a la Universitat de València signàrem l'esmentat Acord, juntament amb les millores retributives, les promocions a amplis col·lectius del PAS i l'estabilitat d'una gran part de la plantilla.

La carrera professional, però, no va ser aplicada degut a les polítiques de retallades dels governs espanyol i valencià, com ara el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, pel qual se suspènien i quedaven sense efecte els acords, pactes i convenis per al personal del sector públic subscrits per les administracions públiques que contingueren clàusules que s'oposaren a les polítiques de retallades.

D'altra banda la carrera professional és un dels 15 compromisos que el Rector Esteban Morcillo adquirí amb el personal d'administració i serveis de la nostra universitat. STEPV exigirà a l'equip rectoral que pose tots els mitjans per tal d'implantar-la.

CARRERA PROFESSIONAL

A mena de resum

La carrera professional és una modalitat de carrera professional horitzontal, i es cobrarà com un nou complement.

El desenvolupament de la carrera professional és un compromís que el rector va assumir durant la campanya electoral. Aquest compromís ha estat ratificat pel gerent en la reunió que vam mantenir els sindicats el passat 4 de juny de 2014. En aquesta reunió es va informar que el document de partida serà el que s'aprovi a la Generalitat.

Aquest decret serà objecte de negociació i, el que s'aprovi en taula negociadora es durà a Consell de Govern i després al Consell Social. El desenvolupament de la carrera professional es basarà en 3 requisits que s'han de complir:

- 1) antiguitat
- 2) formació
- 3) compliment de les funcions

Dels 3, el més difícil d'avaluar és el tercer, i potser el menys objectiu.

El primer any es cobrarà el 30%
el segon el 60%
el tercer el 100%

En STEPV som partidaris de la instauració del sistema de carrera professional.

Quins aspectes no ens agraden de l'esborrany de Decret? Que sense cap motiu legal ni justificació acceptable, deixa fora de la carrera o minimitza la prestació econòmica que correspon a tres grans col·lectius afectats:

- Castiga les persones que s'han esforçat en promocionar a un altre grup (art. 18).
- No contempla el temps treballat com a personal interí amb anterioritat a haver adquirit la condició de persona funcionària de carrera o laboral fix (art. 11.1 in fine), excepte en l'enquadrament inicial, on sí que comptarà (Disposició Transitòria 1ª.1.a).
- Deixa fora el personal interí i temporal (art.1).

En STEPV de la Universitat de València som partidaris de que s'implante la carrera professional a la Universitat de València.

D'altra banda pensem que durant el procés negociador amb l'equip rectoral s'han de pal·liar les mancances detectades a l'esborrany del Decret.

