



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

Acuerdo de la Mesa de Negociación del Personal de Administración y Servicios de la Universitat Politècnica de València sobre implantación del sistema de carrera profesional horizontal en esta Universitat, para su personal de administración y servicios.

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece como un derecho de carácter individual del personal incluido en su ámbito de aplicación la progresión en la carrera profesional según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

También configura a su vez la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, que podrá consistir en la aplicación de la carrera horizontal de forma aislada o concurrente con las otras modalidades de carrera y promoción establecidas en su artículo 16, conforme se ha desarrollado e implantado en cada ámbito.

Este artículo 16 del EBEP se delimita el contenido de la carrera horizontal consistiendo esta en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Así mismo también se indica que se debe valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

Esta carrera horizontal va ligada a la incorporación de un complemento retributivo de carrera profesional de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la referida norma.

En el ámbito de la Comunidad Valenciana se ha contemplado este sistema de carrera horizontal en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, estableciéndose en su artículo 115 el contenido de la misma y en el artículo 76 el concepto retributivo ligado a la misma.

Por Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera del personal de la Generalitat Valenciana. En este sentido aunque en el citado Decreto no sea de aplicación directa al ámbito del personal de administración y servicios de las universidades, sí que deviene aplicable en lo sustancial de conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en su artículo 3, al estar incluidos en el ámbito de aplicación el personal de administración y servicios de las universidades, sin perjuicio de la previa autorización de la Generalitat Valenciana atendiendo a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos de la propia Generalitat Valenciana.

Así mismo, las Universidades Públicas Valencianas carecen de recursos propios para atender la financiación del desarrollo de la carrera profesional para su personal de administración y servicios, en los mismos términos que lo previsto en el citado Decreto 186/2014, de 17 de noviembre.

Ello no obstante, la Universitat Politècnica de València consignó en su presupuesto para el ejercicio 2015 la dotación correspondiente a la aplicación del primer tramo de la citada carrera profesional previsto en la disposición adicional trigésima de la Ley 8/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para el ejercicio 2015, lo que le permitirá aplicar exclusivamente esta primera anualidad con cargo a recursos propios.

Las Universidades Públicas Valencianas han solicitado reiteradamente en el transcurso del ejercicio 2015, por escrito y en reuniones conjuntas, a la Generalitat Valenciana, tanto la autorización para aplicar la carrera profesional a su personal, como la financiación de su desarrollo por el Presupuesto de la Generalitat Valenciana, sin haber obtenido –por el momento- ninguna respuesta positiva al respecto.

Por este motivo, en el seno de la Mesa de Negociación del PAS se llega al siguiente acuerdo:

Primero.- Implementación del sistema de carrera horizontal en la Universitat Politècnica de València.

1.1.- Implementar el sistema de carrera profesional horizontal en el ámbito del personal de administración y servicios, en los mismos términos (o criterios) que en el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, con las especificidades que en su momento se desarrollen en cuanto al sistema de evaluación del desempeño y procedimiento de gestión para llevar a cabo el encuadramiento y de progresión de la carrera.

1.2.- Someter la implementación del mismo a la autorización de la Consellería competente en materia de hacienda, conforme a lo previsto en el artículo 24.8 de la Ley 8/2014, de 26 de diciembre.

1.3.- La Universitat se compromete a aplicar el tramo previsto de la carrera profesional en la disposición adicional trigésima de la Ley 8/2014, de 26 de diciembre, con cargo a recursos propios.

La aplicación de los tramos sucesivos estará condicionado a la financiación del resto de los mismos por los Presupuestos de la Generalitat Valenciana.

Segundo.- Ámbito de aplicación en el sistema de carrera profesional horizontal.

Podrá participar el personal de administración y servicios que ostente la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo con plaza en propiedad en la Universitat Politècnica de Valencia y cumpla con el resto de requisitos establecido en el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell.

Tercero.- Implantación de la carrera.

La implantación inicial de la carrera profesional horizontal se realizará en régimen transitorio reconociéndose a los empleados que se hallen dentro de su ámbito de aplicación y que así lo soliciten en el acceso, primer, segundo, tercero o cuarto tramo que corresponda de acuerdo con la antigüedad y méritos establecidos en el Decreto.

Los interesados deberán solicitar su participación en la fase de implantación del sistema de carrera profesional de acuerdo con el procedimiento que se establezca al efecto por el Servicio de Recursos Humanos de la Universitat Politècnica de València.

Cuarto.- Retribuciones.

A partir del primer tramo, la consecución de cada grado y permanencia en el mismo comportará la percepción de un complemento retributivo, en las mismas cuantías que las establecidas para el personal de la Generalitat Valenciana y siempre condicionado a las disponibilidades presupuestarias para llevarlo a efecto.

Este complemento se percibirá en la fase inicial con efectos desde el día 1 de enero de 2015, atendiendo a los porcentajes establecidos en la disposición transitoria sexta del Decreto referenciado.

Quinto.- Evaluación del desempeño.

La carrera profesional horizontal del personal de administración y servicios de esta Universitat, deberá ser completada con el desarrollo e implementación del correspondiente sistema de evaluación del desempeño como parte integrante de la misma, teniendo en consideración para ello los criterios establecidos en el Decreto referenciado.

Sexto.- Para aquellos empleados que de conformidad con lo dispuesto en el decreto no cumplan con al menos uno de los méritos para su incorporación al sistema, se establece un periodo transitorio para su incorporación al mismo disponiendo de un plazo de 3 meses, a partir de la aprobación de este Acuerdo para la obtención y acreditación de los mismos.

Séptimo.- Si el Decreto que sirve de base a este Acuerdo sufriese alguna modificación, esta será estudiada en el ámbito de la Mesa del PAS para proceder, en su caso, a su aplicación.

Octavo.- El presente Acuerdo se elevará al Consejo de Gobierno de la Universitat Politècnica de València para su aprobación, teniendo efectos a partir de esta fecha de aprobación.

Noveno.- Mediante anexo a este Acuerdo, se adjunta el documento de estudio, análisis y aplicación del sistema de carrera en su fase de encuadramiento inicial en el ámbito de los empleados públicos de esta Universitat Politècnica de València.

En Valencia a, 25 de noviembre de 2015



ACUERDO DE FIJACIÓN DE LOS CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN DE DETERMINADOS ASPECTOS DEL ACUERDO DE FECHA 25 DE NOVIEMBRE DE 2015, SOBRE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA.

Por Acuerdo de fecha 25 de noviembre de 2015, de la Mesa de Negociación de Personal de Administración y Servicios de esta UPV, informado favorablemente por la Consellería con competencia en materia de hacienda, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha ~~xxxxx~~ se acordó la implantación del sistema de carrera profesional horizontal en esta Universitat Politècnica de València para su personal de administración y servicios, en los mismos términos que en el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre del Consell.

La aplicación del Decreto 186/2014, de 7 de noviembre del Consell, plantea diversos temas de conflicto en cuanto a su aplicación efectiva en aspectos importantes que en concreto afectan a estos tres puntos que a continuación se indican, siendo de gran importancia su delimitación:

- 1.- Reconocimiento al personal funcionario interino de larga duración del sistema de carrera horizontal.
- 2.- Cómputo de la antigüedad atendiendo a lo dispuesto en la Ley 70/78, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, en el proceso de acceso al sistema
- 3.- Aplicación del sistema de carrera cuando intervienen periodos de tiempo de desempeño afectados por cambios de grupo profesional por procesos de promoción interna vertical.

Primero.- Funcionarios interinos de larga duración.

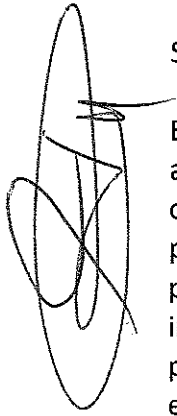
Atendiendo a lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada y las reiteradas sentencias recaídas en los tribunales de justicia en interpretación del mismo trato que el personal fijo y funcionario de carrera que deben recibir los funcionarios interinos, en el sentido de que la naturaleza temporal de la relación de servicio de determinados empleados públicos, ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas en unos casos a los trienios y sexenios y en otros a la carrera profesional, no puede constituir por si solas razones objetivas que impidan la inclusión de este tipo de empleado público, en nuestro caso, del sistema de carrera profesional.

Es por ello que analizado esta cuestión en concreto en la Sentencia del Tribunal Supremo del 30 de junio de 2014 (recurso de casación 1846/2013) en relación a la

carrera profesional en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León; este Tribunal recuerda la posición singular que ostentan los denominados interinos "de larga duración" es decir, los funcionarios que según la sentencia 2003/2000 del Tribunal Constitucional, mantienen con la administración una relación temporal de servicios que supera los cinco años; el Tribunal Supremo precisa que al comparar la situación de los interinos con la de los funcionarios de carrera, cabe dar un trato diferenciado a unos y otros, si bien cuando se trata de un interino que viene prestando servicios a la administración por más de cinco años, no existe razón objetiva y razonable, desde perspectiva del artículo 14 de la Constitución, para dar a los funcionarios interinos un tratamiento jurídico diferente y perjudicial respecto del dispensado a los funcionarios de carrera con el único argumento de que legalmente su relación con la administración es provisional.


Por todo ello esta Universitat, previo Acuerdo adoptado en la Mesa de Negociación del Personal de Administración y Servicios de fecha 25 de noviembre de 2015, considera que el funcionario interino de larga duración debe ser incluido en el Sistema de Carrera Profesional a implementar en esta Universitat Politècnica de València, aplicándole los criterios y condiciones establecidas en dicho Acuerdo de fecha 25 de noviembre de 2015, incluyendo la percepción del complemento de carrera establecido, todo ello previa autorización del órgano competente de la Generalitat Valenciana y posterior ratificación del Consejo de Gobierno de esta Universitat Politècnica de València.

Segundo.- Cómputo de la antigüedad.



En el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre del Consell, se establece que el derecho al acceso al sistema de carrera horizontal nace en el momento de la adquisición de la condición de funcionario de carrera en un determinado cuerpo o agrupación profesional, quedando adherido al sistema, de forma automática, desde la toma de posesión. Así mismo en su artículo 8 determina que la carrera profesional horizontal se iniciará en el GDP de acceso, establecido un régimen especial para el acceso al sistema para el personal que tenga la condición de funcionario de carrera en el momento de la entrada en vigor del decreto.

En concreto la disposición adicional primera establece que: *"La valoración específica del desarrollo profesional de los servicios prestados en cualquier Administración pública por parte del personal que a la entrada en vigor de este decreto tenga la condición de personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, a los efectos del acceso al sistema de dicho personal, se efectuará de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones transitorias del presente decreto."*



UPV - València

En la disposición transitoria primera, se establece: *"...1. Para la incorporación al sistema y superar favorablemente la evaluación inicial del desempeño del trabajo realizado del personal que, a la entrada en vigor de este decreto, tenga la condición de personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se encuentre en situación de servicio activo, será necesario, en la fecha de finalización del plazo previsto en el apartado 2 de la disposición transitoria tercera, acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:*

- a) *Tener reconocida la antigüedad establecida en el apartado 2 de la presente disposición, en grupos o subgrupos de igual clasificación profesional que la del grupo o subgrupo desde el que se accede, de acuerdo con los datos que consten anotados en el Registro de Personal de la Administración de la Generalitat"*

En esta misma disposición transitoria, en su apartado 2, establece: "El acceso al sistema en cada uno de los GDP se realizará en función de los años de antigüedad del personal, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Antigüedad	GDP
Menos de 5 años	GDP de acceso
5 años	GDP I
10 años	GDP II
16 años	GDP III
22 años	GDP IV

Las disposiciones que se dicten en desarrollo del presente decreto regularán cómo se asigna el remanente de tiempo que pueda producirse cuando, tras el acceso inicial al sistema en el GDP correspondiente, reste una fracción de tiempo de servicios prestados que no haya podido ser tenida en cuenta por constituir un periodo de tiempo inferior al necesario para progresar al grado superior."

De esta redacción se puede deducir que en el sistema de acceso de encuadramiento inicial previsto en las disposiciones arriba referenciadas, se toma en consideración la totalidad de la antigüedad reconocida, aplicando la Ley 70/78, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, para completar los periodos de antigüedad requeridos para el perfeccionamiento de cada GDP. Por el contrario para el acceso y en su caso progresión del resto del personal que adquiriera la condición de funcionario de carrera con posterioridad a la entrada en vigor del Decreto, únicamente se le considera como antigüedad, a partir de la fecha de la toma de posesión en el cuerpo/categoría laboral como personal labora indefinido fijo.

Esta situación, plantea a nuestro entender un trato discriminatorio importante entre el personal que no se justifica por ninguna razón objetiva, reproduciéndose en este apartado los mismos argumentos que en relación con el tratamiento del trabajo desarrollado como funcionarios interinos o personal laboral de duración determinada.

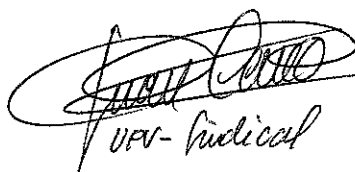
Por todo ello esta Universitat, previo Acuerdo adoptado en la Mesa de Negociación del Personal de Administración y Servicios de fecha 25 de noviembre de 2015, considera que debe considerarse la antigüedad para el acceso y progresión del sistema en los mismos términos que se considera en el encuadramiento inicial previsto en la disposición adicional primera y transitorias del Decreto, todo ello previa autorización del órgano competente de la Generalitat Valenciana y posterior ratificación del Consejo de Gobierno de esta Universitat Politècnica de València.

Tercero.- Aplicación del sistema de carrera cuando intervienen periodos de tiempo de desempeño afectados por cambios de grupo profesional por procesos de promoción interna vertical.

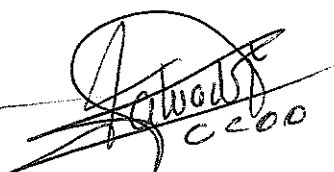
El acceso al sistema de carrera horizontal tanto en su fase de encuadramiento inicial como en la posterior de acceso después de la entrada en vigor del Decreto y la progresión en el sistema, se configura atendiendo a la pertenencia a un determinado grupo profesional, si bien, en determinados preceptos se hace referencia a los puestos de trabajo desempeñados por el funcionario. Por ello es necesario abordar el análisis y estudio de los efectos que supone de perjuicio en la carrera profesional al esfuerzo de progresión realizado por los funcionarios de carrera que han superado diversos procesos de promoción vertical, en concreto como primera cuestión a abordar sería la

interpretación de lo dispuesto en el artículo 10 y 11 del Decreto, así como en los artículos 16 y 17 de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 10/10 de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, en sus artículos 115, 116 y 117.

Por todo ello esta Universitat, previo Acuerdo adoptado en la Mesa de Negociación del Personal de Administración y Servicios de fecha 25 de noviembre de 2015, considera que debe, de una parte contemplar la carrera profesional cuando el desempeño afecta al mismo puesto de trabajo y este está clasificado en dos grupos de titulación y el funcionario objeto de evaluación ha ascendido a uno de ellos por proceso de promoción interna vertical. De otra parte afrontar la casuística que se plantea en la valoración y consideración de los periodos afectados por procesos de promoción interna vertical, todo ello previa autorización del órgano competente de la Generalitat Valenciana y posterior ratificación del Consejo de Gobierno de esta Universitat Politècnica de València.



UFR- Judicial



CECOO



UAT

