



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.”*

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:*

<i>Antigüedad</i>	<i>GDP</i>
<i>Menos de 5 años</i>	<i>GDP de acceso</i>
<i>5 años</i>	<i>GDP I</i>
<i>10 años</i>	<i>GDP II</i>
<i>16 años</i>	<i>GDP III</i>
<i>22 años</i>	<i>GDP IV</i>

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 adquiera 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.