

federació de serveis a la ciutadania



UN POCO DE MEMORIA HISTÉRICA ¿Que pasa con la Carrera?

La Carrera profesional se pactó entre la parte Social y la Dirección en un Acuerdo que se suscribió a mediados de 2.015, dónde se establecía que en el plazo de 6 meses se habría de negociar un Reglamento concreto de Carrera profesional y los tramos e importes de la misma.

Estábamos convencidos de que, con la Administración entrante, el *Pacte del Botànic*, lo íbamos a materializar en poco tiempo, ya que eran de los nuestros, "de izquierdas", y lo íbamos a petar i

Sorprendentemente, ni la Dirección, de Compromís, ni el entonces Jefe de RR.HH. (ese que era próximo o que venía del PP)?? mostraron el menor interés en implementarla; y tampoco "la parte social", con mayoría de UGT en aquellos años, presionó ni tuvo excesivo interés en amarrarla.

La mayoría nos acordaremos de este período 2.015-2.019, como el de la toma de conciencia de la falta de personal por jubilaciones, etc.... y la de la promesa de la nueva Sede Central del Consorci. También fue la época de los inventos en horarios y Adendas que luego no se aplicaban, y suponían miles de horas extras

Desde CC.OO. logramos arrancar dos reuniones de una Comisión Técnica de Carrera Profesional que estableció un calendario y varios puntos, que luego fueron abandonados directamente.

La verdad es que lo único que ha preocupado a la Dirección estos años ha sido el mantenimiento de los mínimos, a costa de lo que sea: horas extras, bolsas y procesos selectivos curiosos e imaginativos, algunos ilegales, nombramientos por Decreto,..... Es decir, han/hemos aguantado el chaparrón generacional como se ha podido. La realidad del día a día se los han comido con patatas, literalmente, olvidando o metiendo en el congelador todo lo demás. Una pena, porque Equipo había, y ahora con el Gabinete de la Pdta-Delegada, más aún.

Ha tenido que cambiar la composición de la Junta de Personal, tras 4 años, y volverse a poner sobre la Mesa, la MGN, el asunto de la Carrera.

La CP (Carrera Profesional) la tenemos desde que se aprobó por unanimidad en MGN de 6 de marzo de 2.019, se aprobó en Asamblea General en mayo y se publicó en el BOP Valencia de 20-09-19. Entonces, ¿por qué no se aplica para este año? La Dirección, su Jefe de RRHH dictaminó pocos días después de aprobarse en MGN:

TERCER.- La Direcció i la Part Social han arribat a un acord per a l'establiment del sistema de carrera professional horitzontal per als empleats públics del Consorci Provincial de Bombers de València així com el sistema d'avaluació de l'acompliment als exclusius efectes de la seua valoració per a la progressió en l'esmentat sistema, deixant la regulació de l'avaluació de l'acompliment quant a les seues repercussions sobre la formació, les retribucions complementàries referides al complement d'activitat professional i en relació amb la provisió dels llocs de treball, al futur desenvolupament reglamentari de les matèries de selecció i provisió de llocs de treball, sistema retributiu i formació.

Per tant, encara queda pendent de desenvolupament reglamentari posterior pels òrgans competents del Consorci prèvia negociació col·lectiva, entre d'altres qüestions, la concreció del sistema d'avaluació de l'acompliment per determinar com s'anirà progressant en ell i les seues repercussions sobre les retribucions complementàries referides al complement d'activitat professional.

Tanmateix, sí que s'ha acordat l'esborrany de l'acord per a l'establiment del sistema de carrera professional horitzontal en els termes i amb l'abast indicats, el qual ha estat aprovat per unanimitat i signat per tots els representants sindicals i la Direcció en la sessió de la Mesa General de negociació de data 06/03/19, tal i com consta a l'acta de la dita sessió (punt 5), donant així compliment al que es disposa per l'Art. 37.1. del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que enumera les matèries que han de ser objecte de negociació amb la representació sindical en Mesa General.

Por su parte, desde RR.HH. se dio el Visto Bueno, y en su informe, se cuantifica y destaca:

<u>SEGON</u>: En mesa General de Negociació d'aquest Consorci celebrada el dia 28 de novembre de 2017, es va acordar entre la representació d'aquesta Administració i la part social, en el punt sisè.- document sobre la carrera professional, la proposta de dotació econòmica per a la productivitat professional, fixada per a l'any 2019 per un import d'1.200.000 €.

<u>TERCER:</u> En Mesa General de Negociació d'aquest Consorci, celebrada el dia 6 de març de 2019, es va aprovar per unanimitat en el punt 5è de l'ordre de dia el document sobre la Carrera Professional "Acord per a l'establiment del Sistema de la Carrera Professional Horitzontal per als empleats públics del Consorci Provincial de bombers de València". (S' adjunta en docuemnt Annex)

A fi de comprovar que l'aplicació d'aquest Acord, no comporta una despesa major al dotat econòmicament per a l'exercici 2019 d'1.200.000 €, es realitza una estimació del cost anual del Complement de Grau de Desenvolupament Professional, conforme al que es disposa en l'Article 9 del citat Acord, que estableix un temps mínim de 5 anys en el GDP d'accés i una vigència d'inici del 01 de gener de 2019.

El càlcul es realitza sobre un total de 581 empleats públics, sent el seu cost anual "estimat" d'1.092.218,52 €, distribuïts en el quadre següent:

		GDP 1			GDP 2			GDP 3			GDP 4			GDP 5		
Nivel	Nº Empl	Ν°	Mensual	Importe Anual	Nº	Mensual	Importe Anual	N°	Mensual	Importe Anual	N°	Mensual	Importe Anual	N°	Mensual	Importe Anual
A1	6		119,55	0,00	1,00	149,44	2.092,16	2,00	186,80	5.230,40	1,00	224,16	3.138,24	2,00	257,78	7.217,84
A2	23		99,63	0,00	4,00	124,53	6.973,68	4,00	155,67	8.717,52		186,80	0,00	15,00	214,82	45.112,20
В	137		83,02	0,00	31,00	103,78	45.040,52	19,00	129,72	34.505,52	10,00	155,67	21.793,80	77,00	179,02	192.983,56
C1	410	6	69,19	5.811,96	135,00	86,48	163.447,20	24,00	108,10	36.321,60	17,00	129,72	30.873,36	228,00	149,18	476.182,56
C2	5		57,65	0,00	4,00	72,07	4.035,92		90,08	0,00		108,10	0,00	1,00	124,32	1.740,48
	581			5.811,96			221.589,48			84.775,04			55.805,40			723.236,64

En el Informe de la Asesoría Jurídica de dos meses despues, se dice de nuevo que el Acuerdo de CP obliga, es un Pacto, pero que :

Asimismo, en el supuesto de que lo regulado conlleve una modificación de la relación de puestos de trabajo deberá tramitarse el correspondiente expediente con la emisión de los informes establecidos en la norma.

Conclusión:

Se puede establecer la carrera horizontal que suponga el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados, de los conocimientos adquiridos y del resultado de la evaluación del desempeño, así como de aquellos otros méritos y aptitudes que puedan establecerse reglamentariamente por razón de la especificidad de la función desarrollada y de la experiencia adquirida.

Para ello, tal y como señala el artículo 117 de la Ley 10/2010 se deberá redactar y aprobar un reglamento en el que se establezca un sistema de grados de desarrollo profesional, regulándose los requisitos y la forma de acceso a cada uno de los grados, así como las retribuciones asignadas a los mismos. El grado de desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera será irreversible, sin perjuicio de lo dispuesto en la regulación del régimen disciplinario.

El Acuerdo que se somete al debate y aprobación de la Asamblea no tiene el carácter de norma reglamentaria ni va acompañado de un reglamento, tal y como indica el propio Informe del Director del Servicio de Recursos Humanos, por lo que será preciso tramitar un reglamento, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 127 y siguientes de la ley 39/2015 de

Així mateix, en el cas que el regulat comporte una modificació de la relació de llocs de treball haurà de tramitar-se el corresponent expedient amb l'emissió dels informes establits en la norma.

Conclusió:

Es pot establir la carrera horitzontal que supose el reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguit pel personal funcionari de carrera com a conseqüència de la valoració de la seua trajectòria i actuació professional, de la qualitat dels treballs realitzats, dels coneixements adquirits i del resultat de l'avaluació de l'acompliment, així com d'aquells altres mèrits i aptituds que puguen establir-se reglamentàriament per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i de l'experiència adquirida.

Per a això, tal com assenyala l'article 117 de la Llei 10/2010 s'haurà de redactar i aprovar un reglament en el qual s'establisca un sistema de graus de desenvolupament professional, regulant-se els requisits i la forma d'accés a cadascun dels graus, així com les retribucions assignades a aquests. El grau de desenvolupament professional aconseguit pel personal funcionari de carrera serà irreversible, sense perjudici del que es disposa en la regulació del règim disciplinari.

L'Acord que se sotmet al debat i aprovació de l'Assemblea no té el caràcter de norma reglamentària ni va acompanyat d'un reglament, tal com indica el propi Informe del Director del Servei de Recursos Humans, per la qual cosa caldrà tramitar un reglament, amb subjecció al que es disposa en els articles 127 i següents de la llei

Documento firmado electrónicamente / Document signat electrònicament

Y llegamos al tan nombrado Informe del Interventor, pocos días antes de la celebración de la Asamble General del Consorcio, Mayo de 2.019:



INFORME DE INTERVENCIÓN

Asunto: Acuerdo de establecimiento de la carrera profesional del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.

Habiendo tenido conocimiento del Acuerdo para el establecimiento de un sistema de carrera profesional horizontal para los empleados públicos del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia al que han llegado la Dirección del Consorcio y la representación sindical del mismo.

Habida cuenta que se tiene previsto someter el mismo a la aprobación de la Asamblea General del Consorcio en la sesión ordinaria a celebrar próximamente previo dictamen de la Comisión Informativa.

En cumplimiento de este precepto la Generalitat Valenciana aprobó mediante DECRETO 211/2018, de 23 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. Por su parte el Ayuntamiento de Valencia ha hecho lo propio regulando detalladamente en un Reglamento de Evaluación del Desempeño y Rendimiento y la Carrera Profesional.

En el Acuerdo que se propone constan los grados y su asignación inicial pero quedan por determinar el resto de reglas previstas en el artículo 117.2 TREBEP, por tanto no tiene el carácter del Reglamento allí previsto pues en tanto en cuanto no se regula la carrera profesional en su conjunto no podemos concluir cumplida la finalidad de la misma. Todo ello sin perjuicio de que el Acuerdo pueda valer como mera declaración de intenciones pero no como una efectiva puesta en marcha de una verdadera carrera profesional.

El TREBEP remite a las Leyes de Función Pública el establecimiento de las reglas de funcionamiento de la Carrera Horizontal, la Ley Valenciana no lo regula y remite a un desarrollo reglamentario de esas reglas básicas. Es decir que las distintas Administraciones Públicas Valencianas, haciendo uso de su potestad reglamentaria pueden establecer las reglas de funcionamiento a través de un Reglamento, por tanto un simple acuerdo, aunque sea de la Asamblea General del Consorcio, no puede sustituir la potestad reglamentaria.

Cuarto.- De conformidad con artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de la Bases de Régimen Local, no se pueden cobrar por otros conceptos distintos de los previstos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. Solamente a través del desarrollo reglamentario mencionado se podrá crear el concepto de carrera profesional previsto en el artículo 24 c) del TREBEP.

Quinto.- La falta del completo desarrollo de las reglas como por ejemplo la progresión y los factores a considerar para la misma, es decir cómo va a evolucionar en el tiempo, cómo se va a garantizar a los trabajadores que el grado de interés, iniciativa y resultados obtenidos se van a traducir en un mejora de sus condiciones de trabajo futuras, podría producir que ésta no cumpliera sus objetivo de garantizar un funcionamiento eficaz y eficiente de la Administración del Consorcio.

En estos momentos se propone un encaje de todo el personal actual en unos grados en función de la antigüedad como empleado público, lo que conlleva al pago de sus correspondientes complementos. No queda regulada la progresión más que por el factor antigüedad, como si de trienios se tratara, ya que los otros factores como conocimientos, interés y el más importante evaluación del desempeño requieren de una reglamentación detallada como así se reconoce en el artículo 11. En definitiva en estos momentos nos encontramos con un acuerdo que aunque puede ser el inicio de un desarrollo posterior, en caso que así no fuera, no podrían considerarse estos complementos que ahora se perciben la retribución a esa carrera profesional, sino más bien unos incrementos retributivos sin justificación legal que nos llevaría a incumplir el artículo 3, apartado Dos del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Sexto.- La Diputación de Valencia, ente Matriz del Consorcial Provincial de Bomberos de Valencia, aprobó por acuerdo de Pleno del 29 de enero de 2019 el XI Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación, sector no sanitario, para los años 2019-2022. En dicho Acuerdo se regula en la Sección Primera del Capítulo VIII la Carrera Profesional. Dicha regulación establecen las bases de un desarrollo reglamentario posterior que haga efectiva su implantación, no devengándose del mismo ninguna obligación económica en estos momentos.

En base a lo anterior se informa favorablemente la propuesta de acuerdo en la medida que se considera una declaración de intenciones del desarrollo posterior del Reglamento que debe aprobarse conforme al artículo 117.2 Ley 10/2010 Valenciana con excepción de los artículos 8, 12 y Disposiciones Finales que se informan desfavorablemente.

Valencia, en la fecha reflejada en la firma electrónica adjunta

EL INTERVENTOR

Jose Eugenio Garcerán Rodríguez

Estos son los datos, que hemos podido obtener mediante Reclamación ante el Consejo de Transparencia, ya que la Dirección hace oídos sordos a las peticiones de casi cualquier Sindicato, y nos ha tocado esperar casi un año para que se nos facilite.

Cualquier otra versión de los hechos no es verdad, estos son los motivos de la no aplicación de la CP este año. ¿Se debería haber tramitado un Reglamento mas completo y de acuerdo con lo que podemos leer en los Informes? Parece ser que sí. Los técnicos son los que son.

¿Se ha realizado un esfuerzo y negociación sin aplicación práctica, en nómina? En tal caso, ¿cómo es posible que la Dirección, sabedora, o que debiera saber, ha dejado que este asunto lleve un año parado y sin Reglamento de aplicación?

Si la Consignación presupuestaria no ha sido impugnada, respecto de la Productividad/Carrera Profesional que se habia pactado, ¿que ha ocurrido?

¿Van a respetar lo pactado y hacer lo que haga falta para su desarrollo?

Esta negociación de la Carrera viene de 6 años atrás, ¿tenemos que esperar otros cinco años para cobrarla en su totalidad?

NOSOTROS NO

Valencia, a 14 de septiembre de 2.020



Sección Sindical de CC.OO