



## POSICIONAMIENTO DE LAS OOSS CON PRESENCIA EN MESA SECTORIAL ANTE LA NEGOCIACIÓN PARA LA INCLUSIÓN DEL PERSONAL NO FIJO EN CARRERA PROFESIONAL

El 4 de julio de 2018 se firmó en mesa sectorial **un acuerdo para la recuperación de la carrera profesional**, no solo desde el punto de vista administrativo, sino también para el inicio del abono de esta a todo el personal fijo y la negociación para la inclusión, a todos los efectos, en la citada carrera de todo el personal no fijo, modificación que ya contemplaba el acuerdo de la propia Mesa de fecha 12 de enero de 2017. Algo que además del acuerdo de la mesa, tiene **un respaldo inequívoco por parte de la propia Unión Europea**, que establece la no discriminación en función del tipo de relación laboral. **Por otro lado, son muchas las Comunidades Autónomas que han incluido a este personal desde el seno de la Negociación.**

En el punto 6ª del acuerdo se expresa de forma clara que la inclusión, a todos los efectos, del personal no fijo debe hacerse tras un proceso de negociación en el ámbito de la mesa sectorial, estableciendo un plazo de un mes desde la publicación de la ratificación del acuerdo por parte del Consejo de Gobierno.

Tras la firma del acuerdo y su remisión para aprobación por el Consejo de Gobierno, **con fecha 31 de julio de 2018, se procede a la aprobación, de forma unilateral la Administración modifica el citado acuerdo**, pasando de tres a cuatro años el plazo para la recuperación del 100% de la carrera profesional. **Esta modificación implica un incumplimiento de lo acordado en la Mesa Sectorial, pero en ningún caso debe suponer un retraso en la inclusión del personal no fijo a todos los efectos.**

En la **mesa sectorial extraordinaria del 5 de septiembre** se acuerda constituir la comisión de seguimiento y la creación de un **grupo de trabajo que se encargará de llevar a efecto la negociación** para dar cumplimiento al mandato de inclusión en la carrera de todo el personal no fijo.

En relación con lo anterior, en la **mesa ordinaria del 26 de septiembre de 2018**, se procede a establecer el grupo de trabajo y el **calendario de reuniones**, que llega a su fin, y uno de los objetivos de este grupo es concluir a fin de octubre, para poder incluir en el anteproyecto de presupuestos para el año 2019, la cuantía necesaria para iniciar el pago de carrera al personal no fijo permitiendo el pago del personal no fijo en el ejercicio 2019.

Para ello es necesario tener claro los pasos a seguir, y que de forma pormenorizada **proponemos sean** los siguientes:

1.- En la última reunión del mes de octubre se debe acordar la **modificación del texto del acuerdo de carrera profesional vigente**, de forma que se refleje de forma inequívoca y sin que dé lugar a interpretaciones, que todo el personal no fijo (**interinos, eventuales, sustitutos y contratos de guardia**) tienen acceso a la carrera profesional a todos los efectos y de idéntica forma que los fijos. De esta manera quedará claro que se reconoce "la experiencia, prestigio, competencia y responsabilidad profesional", tal y como indica el prólogo del Acuerdo de Carrera Profesional de 2007, sin que todo esto pueda quedar matizado por el tipo de contrato

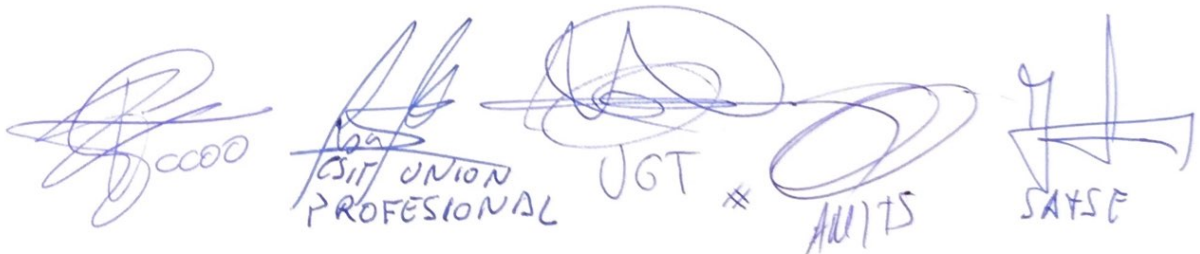
2.- Este Acuerdo debe reflejar, además de la modificación del texto, la metodología para la evaluación y puesta en marcha de los modelos de carrera profesional para el personal no fijo hasta el momento no evaluado, mediante una evaluación excepcional y por tanto proceder a la **inmediata puesta en marcha del proceso de evaluación del personal actualmente excluido**. Es decir, los eventuales, sustitutos y contratos de guardia, deberán ser evaluados de forma inmediata. Al personal interino que haya participado de las evaluaciones excepcionales de los años 2017 y 2018 se les reconocerá de forma automática el nivel propuesto en dichas evaluaciones con efectos administrativos propuestos en las mismas y sin perjuicio de las evaluaciones posteriores que pudieran participar.

3.- Este personal deberá **solicitar su evaluación excepcional en el mes de noviembre**, de igual forma que lo harán los que puedan alcanzar un nuevo nivel de carrera en el periodo ordinario de los fijos e interinos.

4.- Tras la evaluación y con el mismo criterio que los fijos, **los niveles asignados deberán surtir efectos económicos en enero de 2019**.

5.- Aún con la modificación unilateral impuesta por el Consejo de Gobierno, y que limita la subida de la carrera durante el año 2019, **todo el personal no fijo deberá retribuirse en el mismo porcentaje del nivel correspondiente que se aplica al personal fijo**. Es decir, se incorporan al proceso de recuperación de carrera establecido para los fijos, unificando las cuantías y los plazos en idénticas condiciones.

6.- Una vez alcanzado el acuerdo, **se deberá "reevaluar"** a todos los interinos y fijos evaluados en el proceso extraordinario de 2017 y excepcional y ordinario de 2018, es decir que afecta a los anexos I, II y III, a fin de reasignar los niveles que se hubieran alcanzado contando el tiempo de trabajo como eventuales, sustitutos o contrato de guardias.



CCOO  
SIT UNION  
PROFESIONAL  
UGT  
ANTS  
SAYSE