



ACUERDO ADICIONAL AL ACUERDO REGULADOR DE CONDICIONES DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN, REFERENTE A LA INCORPORACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL A LA CARRERA HORIZONTAL

El Ayuntamiento de Gijón, al amparo de lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril ha reconocido a su personal fijo, tanto funcionarios de carrera como laboral fijo, el derecho a la carrera profesional horizontal, materializándose su implantación, en un primer momento, en los Acuerdos y Convenio 2008-2011, reguladores de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, y posteriormente en los Acuerdos y Convenio, cuya entrada en vigor tuvo lugar el 9 de julio de 2013, encontrándose en la actualidad en situación de ultraactividad, y en su posterior desarrollo en el Manual de Evaluación del Desempeño y de la Carrera Profesional aprobado por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 7 de enero de 2015, en los que si bien se cambia el modelo de carrera profesional horizontal respecto a la anterior, permanece la exigencia de que la incorporación a dicha carrera se produce una vez transcurrido el plazo, en esta ocasión de cinco años ininterrumpidos, como personal fijo en el Ayuntamiento o en sus Organismos Autónomos, sin perjuicio de que una vez alcanzada dicha antigüedad se tengan en cuenta los servicios previos que en cada caso se tuvieran reconocidos.

Aun cuando el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 20 de octubre, sigue vinculando de manera expresa en sus artículos 16 y 17, la carrera horizontal al personal funcionario de carrera, el hecho es que de manera reiterada se están produciendo pronunciamientos judiciales, en los que, basándose en la doctrina creada por Directiva 1999/70 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 el Acuerdo Marco anexo a la misma, así como en posteriores sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Constitucional, se reconoce a efectos de dicha carrera profesional horizontal la figura del funcionario/a interino/a de “larga duración”, en aquellos casos en los que bajo esta modalidad de empleo público se permanece cinco años o más desempeñando el mismo puesto u otro de contenido funcional equivalente.

Si bien las sentencias se refieren a la figura del funcionario/a interino/a, no puede dejar de tenerse en cuenta que el fundamento de estos pronunciamientos se encuentra en el principio de no discriminación recogido en la mencionada Directiva 1999/70 en lo referente a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con un contrato de duración determinada respecto a los trabajadores y trabajadoras fijos comparables, por lo que en base a ello, cabría hacer extensiva la antedicha doctrina jurisprudencial al personal laboral temporal que reuniera los mismos requisitos que los llamados funcionarios/as interinos/as de “larga duración”.

Dentro del proceso de negociación que se está llevando a cabo para la elaboración de un nuevo Acuerdo de las condiciones de trabajo comunes de los empleados del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario y Convenio colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento y de los citados Organismos Autónomos, se ha visto la conveniencia de abordar esta cuestión, que está suscitando la presentación de reclamaciones y demandas en vía judicial, y que afecta a un número considerable de empleados y empleadas municipales que desde su condición de trabajadores/as temporales o de trabajadores/as indefinidos no fijos y funcionarios/as interinos reunirían las condiciones antes expuestas para ser considerados de “larga duración”, lo que plantearía a su vez el consiguiente reconocimiento del derecho a la carrera horizontal y la percepción del complemento de carrera en igualdad de condiciones que el personal laboral fijo o funcionario de carrera, en los términos que se viene efectuando conforme a los vigentes Acuerdos y Convenio citados y en el Manual de Evaluación del Desempeño y de la Carrera Profesional.

Por otro lado no puede obviarse la sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de Gijón en la que se reconoce a un funcionario de carrera de este Ayuntamiento el derecho a la incorporación a la carrera profesional, aun cuando no tenía cinco años continuados en esa condición, al haber estado previamente cinco años como funcionario interino en el desempeño de la misma plaza e igual contenido funcional.

Es por ello que una vez efectuado por la Administración un estudio de la situación, que ha sido presentado a la representación sindical y una vez valorados los resultados del mismo y llevado a cabo el proceso de negociación correspondiente, reunida la Mesa en sesión celebrada el día 6 de octubre de 2016 alcanza, con la unanimidad de las partes, el Acuerdo que seguidamente se transcribe:

ACUERDO DE INCORPORACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL A LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

1º Objeto.- El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de la incorporación del personal temporal del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato a la carrera profesional horizontal, evaluación del desempeño y percepción del complemento de carrera en los términos y condiciones que se recogen en el mismo.

2º Ámbito de aplicación.- Están incluidos en el ámbito de este Acuerdo el personal funcionario interino y laboral temporal e indefinido no fijo, sujeto al Acuerdo de las condiciones de trabajo comunes de los empleados del Ayuntamiento de Gijón y las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, Acuerdo regulador de las condiciones del personal funcionario y Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato, que reúnan las condiciones recogidas en el punto 3º del presente Acuerdo. Está igualmente incluido el personal que ostentando en la actualidad la condición de funcionario/a de carrera o laboral fijo sujeto a los citados Textos Convencionales, se encuentre en la situación que se describe en el punto 4º del presente Acuerdo.

Están excluidos del ámbito de este Acuerdo los siguientes colectivos:

- a) Las personas con contrato laboral, a quienes les sean de aplicación otros Convenios distintos al mencionado.
- b) El personal expresamente excluido en el apartado 2 del artículo 1 de los precitados Acuerdos y Convenio.
- c) El personal contratado por el Ayuntamiento dentro de Planes y Políticas Activas de Empleo, en tanto se mantengan en dicha situación.

3º Requisitos del personal temporal.- El personal temporal para incorporarse a la carrera profesional horizontal deberá de reunir los siguientes requisitos:

- Que desde su fecha de ingreso en el Ayuntamiento de Gijón o Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, hayan permanecido, a la fecha 31 de diciembre del año anterior a la evaluación, 5 años ó más de manera continuada.
- Que esta continuidad se desarrolle a través de un único nombramiento o contrato, o con contratos o nombramientos continuos en puestos profesionales con análogas funciones.

4º Requisitos del personal fijo.- El personal funcionario de carrera o laboral fijo, que no ha cumplido la condición de 5 años de fijeza para ingresar en la carrera profesional, podrá incorporarse a la misma si con anterioridad a la adquisición de esa condición ha permanecido de manera continuada 5 años o mas con carácter temporal con un único nombramiento o contrato, o con contratos o nombramientos continuos en puestos profesionales con análogas funciones durante ese periodo.

En este caso no podrá haber tampoco interrupción entre la fase temporal y la fija.

El reconocimiento previsto en este apartado no se hará extensivo a aquellos/as que teniendo la condición de funcionarios/as de carrera o laboral fijo precisen sumar para obtener la continuidad de cinco años, los periodos de fijo y temporal, aun cuando desempeñen el mismo puesto o funciones análogas.

5º Categorías profesionales.- La carrera horizontal del personal temporal municipal, al igual que la del personal fijo, se estructura en cinco tramos por cada grupo o subgrupo profesional. Cada tramo se corresponde con una categoría personal tal como dispone el artículo 21 de los citados Acuerdos y Convenio reguladores de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato.

6º Encuadramiento en la categoría profesional.-El encuadramiento de este personal temporal en la categoría correspondiente así como su progresión, se efectuara con arreglo a los mismos criterios de aplicación establecidos para el personal fijo, a excepción del requisito de fijeza, que se sustituye por el de permanencia continuada en el mismo puesto u otro de análogas funciones.

Por tanto una vez transcurridos los cinco años continuos del personal evaluable, y a partir de dicho momento, se encuadrara en alguna de las cinco categorías personales que integran la carrera horizontal, teniendo en cuenta a su vez la antigüedad reconocida por servicios previos.

La Administración Municipal llevará a cabo anualmente el procedimiento de evaluación para la obtención de la correspondiente categoría.

Los ascensos de categoría serán consecutivos, siendo obligatoria la permanencia, continuada e ininterrumpida, del personal temporal, en situación de servicio activo o vigencia del contrato, o en cualquier otra situación que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo en el correspondiente grupo o subgrupo profesional durante el tiempo que a continuación se indica:

- cinco años en la primera categoría para acceder a la segunda categoría
- cinco años en la segunda categoría para acceder a la tercera categoría
- cinco años en la tercera categoría para acceder a la cuarta categoría
- cinco años en la cuarta categoría para acceder a la quinta categoría

En dicho encuadramiento, y dado que ha de valorarse la antigüedad que tenga reconocida por servicios previos, puede darse el caso de que el/la empleado/a quede situado en cualquier año dentro del periodo de años que abarca la categoría y no necesariamente en el primero de la misma; debiendo en este caso únicamente permanecer en ella hasta completar el tiempo necesario para el paso a la siguiente.

El paso a las categorías cuarta y quinta del personal temporal se llevara a cabo en los mismos términos y momento en que se apruebe la apertura de estas categorías para al personal fijo.



7º Complemento de carrera profesional.- El reconocimiento individual de incorporación a la carrera profesional horizontal del personal temporal conllevará la percepción del complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera horizontal, y cuya cuantía será la misma que la establecida para el personal fijo, en el anexo IV de los citados Acuerdos/Convenios por subgrupos y categorías. El complemento de carrera se abonará mensualmente y tendrá la condición de anticipado a cuenta del resultado de la evaluación.

8º Causas de extinción de la carrera profesional horizontal del personal temporal.- El cese, renuncia o cualquier otro motivo, que pongan fin al servicio activo, supondrán la extinción igualmente de la carrera profesional horizontal.

Por tanto, en estos casos, un nuevo nombramiento o contrato supondrá el inicio del cómputo de los cinco años de continuidad requeridos para el ingreso en la carrera profesional, a contar desde la fecha en la que se produzca este nuevo ingreso.

No se considerará causa de extinción de la carrera profesional del personal temporal:

- Cuando haya continuidad sin interrupción alguna con el siguiente nombramiento como funcionario/a interino/a o contratado/a temporal.
- Cuando se haya obtenido una plaza como funcionario/a de carrera o trabajador/a fijo/a, de manera inmediata a la finalización de la situación anterior.

Quedan exceptuadas, también, de esta extinción, las situaciones de excedencia o licencia por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar y las situaciones de baja por Incapacidad Temporal, a las que se dará el mismo tratamiento que al personal fijo.

9º Proceso de evaluación.- El proceso de evaluación se llevará a cabo en idénticos términos al del personal fijo, conforme a lo dispuesto en los citados Acuerdos y Convenio y Manual de desarrollo. Para todo el personal temporal que se incorpore a través de este Acuerdo a la carrera profesional se le evaluará, como al personal fijo, al inicio de la carrera horizontal. Se considera como primer año de evaluación el anterior al de reconocimiento de la incorporación a la carrera profesional.

Por tanto, al igual que el personal fijo, la evaluación se llevará a cabo en base a la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.

En cuanto a la conducta profesional, se les evaluará por su actitud proactiva hacia la formación y el desarrollo de una conducta ausente de sanciones firmes. En el área de formación se tendrá en cuenta los cursos recibidos e impartidos por el empleado. En cuanto a las sanciones, la acumulación de estas en el periodo de evaluación. Dependiendo de los resultados de esta evaluación se considerará al evaluado apto o no apto, con los mismos efectos que para el personal fijo.

Al inicio de la carrera horizontal a los empleados y empleadas temporales incluidos en el Acuerdo, solo será objeto de evaluación el año inmediatamente anterior al de su incorporación, dando exclusivamente no apto la adquisición de firmeza de dos o más sanciones leves o una o más graves y/o muy graves durante ese año de evaluación; en cuyo caso se deberá posponer la adquisición de categoría y la percepción del correspondiente complemento de carrera hasta el año siguiente, cuando sea nuevamente evaluado.

En cuanto al rendimiento o logro de resultados este debe medirse de forma objetiva a través de una serie de factores que cuantifiquen la carga de trabajo desarrollado por los/as empleados/as en el proceso de evaluación. Los datos se obtendrán directamente del trabajo realizado por el/la empleado/a en las aplicaciones informáticas municipales o bien mediante informe del responsable del servicio cuando el trabajo del evaluado/a se desarrolle fuera de estas aplicaciones informáticas, en todo o en parte. Se cuenta actualmente con un elenco de indicadores de actividad que pueden ser también aplicados a las personas empleadas temporales afectadas por el presente Acuerdo, sin perjuicio de la adaptación de los mismos o la creación de otros nuevos consensuados con los/as responsables de los correspondientes servicios.

Cuando el resultado de la evaluación sea de no apto por el motivo de bajo rendimiento imputable al evaluado, se proseguirán las actuaciones previstas en el Manual, con los mismos efectos que para el personal fijo.

10º Carácter transitorio del Acuerdo y garantía de incorporación a los nuevos Acuerdos y Convenio en proceso de negociación.- El presente Acuerdo, que tiene carácter transitorio en tanto se lleva a cabo la negociación de los nuevos Acuerdos y Convenio, no implica modificación de la regulación de la carrera profesional horizontal y del complemento de carrera contenida en los mismos, en tanto permanezcan vigentes en los términos actuales los citados textos convencionales.

Asimismo, se garantiza que en los nuevos Acuerdos y Convenio que resulten del proceso de negociación actualmente en marcha se incorporará expresamente en la regulación de la carrera profesional horizontal, evaluación del desempeño y complemento de carrera, al personal incluido en el presente Acuerdo.

11º Efectos y vigencia.- El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente al de su ratificación por la Junta de Gobierno Local, haciéndose extensivo al personal que ostente la condición y requisitos fijados en el mismo a fecha 31 de diciembre de 2015 y siempre y cuando se encuentre en servicio activo en la fecha en la que comienza a surtir efectos.

Su vigencia se mantendrá hasta la inclusión del personal objeto de este Acuerdo en la regulación de la carrera profesional horizontal, evaluación del desempeño y complemento de carrera en los nuevos Acuerdos y Convenio reguladores de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, actualmente en ultraactividad.

12º Abono complemento de carrera correspondiente a la evaluación del desempeño 2015.- El primer ejercicio respecto al cual surtirá efectos la carrera profesional del personal temporal será 2015 y el pago del complemento de carrera profesional correspondiente a la evaluación de ese año se realizará tan pronto lo permitan las disponibilidades presupuestarias y, en todo caso, en el año 2017.

Sin perjuicio del momento en que se efectúe el pago de ese ejercicio, el proceso de evaluación de ese año se pospondrá al primer trimestre del 2017.

13º Prorroga, preavisos y condiciones de denuncia.- El régimen de prórroga, preaviso y denuncia será el establecido en el Acuerdo de las condiciones de trabajo comunes de los empleados del Ayuntamiento de Gijón y las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, Acuerdo regulador de las condiciones del personal funcionario y Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato, a los que esta vinculado al ser adicional de los mismos.

14º Interpretación y resolución de conflictos.- En todo aquello no contemplado expresamente en este Acuerdo será de aplicación lo establecido en los Acuerdos y Convenio reguladores de las condiciones laborales del personal municipal y de sus Fundaciones y Patronato y Manual de Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional. Las dudas e interpretaciones que puedan plantearse se tratarán en la Comisión Técnica de Evaluación.

Respecto a las controversias y conflictos colectivos que puedan plantearse en cuestiones que afecten al presente Acuerdo se estará al régimen establecido en la Disposición adicional sexta del Acuerdo de las condiciones de trabajo comunes de los empleados del Ayuntamiento de Gijón y las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo, Acuerdo regulador de las condiciones del personal funcionario y Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato.

15º Determinación de las partes.- El presente Acuerdo ha sido negociado y aprobado por unanimidad de las partes que representan a la Administración y a las Organizaciones Sindicales en los respectivos Órganos de Negociación, en los términos que se acreditan en las correspondientes actas a las que se anexa este Acuerdo.

En Gijón, a 6 de octubre de 2016.

Por la Administración:

Fdo. M ^a Luisa Fano Suárez	Fdo. Susana Alonso Rodríguez
Fdo, Ines Meana Fernández	Fdo. Adamina Álvarez Barriada

Por la parte social:

SIPLA:

Fdo. José Ramón Rodríguez Fuentes	
-----------------------------------	--

USIPA:

Fdo. J. Miguel Arias Gero	Fdo. José M. Cerra Rosete
---------------------------	---------------------------



**Ayuntamiento
de Gijón/Xixón**

Fdo. Carlos Hevia de la Cruz	
------------------------------	--

CC.OO:

Fdo. Nely Suarez Quiroga	Fdo. Rubén Medina Bermúdez
--------------------------	----------------------------

CSI:

Fdo. José E. Pérez Guerrero	Fdo. Aarón Igelmo Arango
-----------------------------	--------------------------

UGT:

Fdo. Ana Belén Sánchez Cuervo	Fdo. José García Huergo
-------------------------------	-------------------------