



CARRERA PROFESIONAL PARA TEMPORALES

LA CONSELLERIA INICIA LA NEGOCIACIÓN Y ACEPTA ESTUDIAR LA PROPUESTA DEL SIMAP

- EL COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA RESPONDE A CONDICIONES OBJETIVAS DE TRABAJO Y NO RETRIBUIRLO AL PERSONAL TEMPORAL ES UN INCUMPLIMIENTO DE LA DIRECTIVA EUROPEA.
- NO PUEDE EXISTIR DISCRIMINACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL RESPECTO AL FIJO.
- SE DEBEN CONTAR LOS SERVICIOS PRESTADOS SIN LA EXIGENCIA DE CONTINUIDAD EN EL MISMO PUESTO.
- NO SE PUEDE PERDER LA RETRIBUCIÓN DEL GRADO DE CARRERA PROFESIONAL ALCANZADO POR CESE DEL NOMBRAMIENTO.
- ESTA PROPUESTA DEL SIMAP HA SIDO RECONOCIDA POR LA MAYORIA DE LA PARTE SOCIAL Y LA CONSELLERIA HA ACEPTADO ESTUDIARLA.

Estimad@s amig@s: hoy se ha celebrado en la sede de la Conselleria de Sanidad la primera mesa técnica para la negociación de la carrera profesional para el personal temporal.

La postura de la Conselleria y según las previsiones que todos teníamos ha sido restrictiva a la hora de reconocer la retribución pero se ha mostrado abierta, en principio, a estudiar las propuestas presentadas.

RESUMEN DE LA SITUACIÓN JURÍDICA.

La **Directiva Europea 1999/70** recoge el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada. En su cláusula 4 punto uno, el Acuerdo Marco **se opone al establecimiento de una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos** que esté justificada por la mera circunstancia de su previsión por una norma de rango nacional.

La **jurisprudencia nacional del Tribunal Supremo** establece que el complemento retributivo de carrera profesional constituye un complemento salarial cuya concesión depende de la duración de los servicios prestados como los trienios y de haber cumplido una serie de objetivos. Es decir, se refiere a condiciones de trabajo en el sentido de la cláusula cuarta apartado 1 del Acuerdo Marco.

Por lo tanto, los trabajadores con contrato de duración determinada (temporales) no pueden ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable. La situación comparable hace referencia a que realice un trabajo u ocupación idéntica o similar teniendo en cuenta su formación, cualificación, las tareas que desempeña, las condiciones laborales.

Como consecuencia de este hecho, en relación con la retribución del complemento de carrera profesional **no puede existir desigualdad de trato justificada exclusivamente por el tipo nombramiento temporal o fijo.**

RAZONES POR LAS QUE CONSIDERAMOS INCORRECTA LA PROPUESTA INICIAL DE LA CONSELLERÍA.

El punto de discrepancia está en **la consideración de personal temporal de larga duración.** La Conselleria pretende exigir el requisito de continuidad en el mismo puesto para el cobro del complemento de carrera profesional basado en la definición del Tribunal Constitucional de interino de larga duración: personal temporal de larga duración es aquel que se encuentra 5 años ocupando el mismo puesto de trabajo.

Sin embargo, nosotros entendemos que **debe prevalecer lo que establece la Directiva Europea y el Acuerdo Marco** y por tanto **no debe**

existir una discriminación en el trato del personal temporal respecto al personal fijo. Si a este último para su encuadramiento se le reconocen todos los servicios prestados, aunque fueran de forma discontinua en la misma categoría profesional, eso es lo que debe exigirse al personal temporal para su encuadramiento y retribución. Y ese complemento ya reconocido debe percibirlo en cualquier nuevo nombramiento temporal desde el primer día de trabajo.

Por lo tanto, lo que debería aplicarse al personal temporal es **exclusivamente la consideración de los servicios prestados** en las administraciones públicas y en la Conselleria de Sanitat tal y como se exige al personal fijo para encuadrar el grado y la retribución correspondiente, sin la exigencia de continuidad en el último puesto de trabajo en el que tiene el nombramiento de un mínimo de 5 años para percibir dicho complemento.

Si la Conselleria impone un criterio restrictivo, rompería la equidad en la perfección del complemento retributivo de la carrera profesional entre el personal fijo y temporal.

La propuesta inicial de la Conselleria contradice este criterio y además permitiría la pérdida de grado: plantea que el personal temporal pueda percibir el complemento de carrera profesional tras haber permanecido en el mismo puesto de trabajo durante 5 años ininterrumpidos y así empezará a cobrar el grado que le corresponda según el tiempo global de servicios prestados a partir de esos 5 años ininterrumpidos en ese mismo puesto y mientras permanezca en ese puesto de trabajo. En el momento en el que cambien de puesto de trabajo su contador vuelve a 0 y hasta que no permanezca otros 5 años en el mismo puesto de trabajo no volvería a percibir el complemento de carrera profesional en el grado que le corresponda en ese momento por la totalidad de los servicios prestados.

La Conselleria ha adoptado esta postura por cuestiones económicas y por su forma de interpretar la jurisprudencia:

- Si no aplicara el requisito de cinco años ininterrumpidos el coste sería de 120 millones de euros/año, cifra que se reduciría a 50 millones (9000 personas, 1600 en grado G4) aplicando la restricción mencionada.
- Y en relación con su interpretación de la jurisprudencia, debemos insistir en que **la jurisprudencia aún no se ha pronunciado claramente en este punto**. Queda por aclarar si en las demandas judiciales pendientes en las que existen una discontinuidad en los

servicios prestados los tribunales aceptarán esos periodos de tiempo como válidos en su computación para carrera, por considerar que existe una discriminación y por lo tanto el derecho a percibir el complemento de carrera profesional.

Para nosotros está claro que, **si no se contabilizan los periodos de tiempo en su totalidad, aunque éstos sean discontinuos, y si cada vez que el temporal firma un nombramiento no se le retribuye el grado de carrera profesional alcanzado, se está vulnerando derecho a un trato de equidad respecto al personal fijo.**

La falta absoluta de ofertas públicas de empleo en los últimos años, la exigua tasa de reposición, la falta de creación de nuevas plazas vacantes, el abuso de la eventualidad con los nombramientos de atención continuada con los nombramientos a días sueltos, etcétera, **no pueden condicionar negativamente las retribuciones del personal temporal.** Si el compromiso de disminución de la tasa de temporalidad a menos de 8% en el plazo previsto se cumple, esta inversión económica para retribuir el complemento de carrera del personal temporal no será tal. Es decir, es un gasto limitado en el tiempo y la solución está en sus manos acelerando la ejecución de los procesos de selección en marcha y los de los próximos años.

La retribución correcta del personal temporal supone un importante esfuerzo económico para la Conselleria de Sanitat, eso es incuestionable, pero también lo es que ese dinero pertenece a los trabajadores y que **se lo ha ahorrado** todos estos últimos años en los que ha dejado crecer la tasa de temporalidad incumpliendo la ley y realizando un abuso de esta situación, tal y como también le recriminó la Unión Europea. La única responsable de esta situación es la propia Administración que ha alcanzado unos límites de contratación temporal muy altos y que, por tanto, el adecuar sus retribuciones a lo que la norma vigente les obliga supone esa gran inversión económica inicial que irá disminuyendo si cumplen el compromiso de reducción de temporalidad en el 2019.

En definitiva, lo que va a defender el SIMAP en la mesa de negociación es que el trato y las condiciones para percibir el complemento de carrera profesional del personal temporal debe ser exactamente el mismo que regulan al personal fijo de la Conselleria de Sanitat, ya que el complemento retributivo de carrera responde a condiciones objetivas de trabajo y no retribuir lo es una discriminación.

Esta propuesta del SIMAP ha sido aceptada por la mayoría de la parte social y la Conselleria ha aceptado estudiar nuestras premisas. Deberá, además, consensuar los criterios de aplicación con las otras comunidades autónomas.

Queda pendiente también de negociar en los próximos meses el establecimiento de criterios homogéneos para valorar la progresión de grado cuando no sea suficiente el tiempo de servicios prestados exento de evaluación para conseguirlo. Los requisitos de cumplimiento de objetivos en las diferentes áreas de evaluación deben ser los mismos que para el personal fijo, y se ha puesto sobre la mesa la propuesta de simplificar las evaluaciones de todos, fijos y temporales, de cara a que sean más dinámicas y justas.

La Conselleria aportará un texto borrador después de navidad para continuar la negociación.

Os iremos informando.

Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigiros a los delegados asignados a los diferentes departamentos de salud.

NO HACE FALTA SER MUCHOS PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANTOS MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.

ÚNETE A NOSOTROS

SOMOS COMPAÑEROS



Toda la información que os enviamos la encontrareis en la **Web del SIMAP** junto con la actualidad sobre normativa laboral, acción sindical y política sanitaria: www.simap.es