

actualidad educativa

PSEC

Una importante mejora fruto de la negociación colectiva

Mada Maciá Ballester

Responsable PSEC
País Valencià

LA CARRERA PROFESIONAL SUPONE EL RECONOCIMIENTO INDIVIDUAL DEL DESARROLLO PROFESIONAL alcanzado por el personal al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, valorando su trayectoria, actuación profesional y conocimientos adquiridos.

En 2014, fruto de un prolongado esfuerzo negociador, CCOO firmó un acuerdo, junto a otras organizaciones sindicales (con el voto en contra de la Intersindical Valenciana), que culminó con la publicación del Decreto 186/2014, por el que se regulaba el sistema de carrera profesional y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera y laboral fijo. De este modo, desde el 1 de enero de 2015 se consolida un derecho que es el punto de partida para la puesta en marcha, en el ámbito de la Administración de la Generalitat, de la evaluación del desempeño a efectos de la progresión en el sistema y el establecimiento del componente retributivo asociado a dicha progresión.

Los Grados de Desarrollo Profesional (GDP) que componen la carrera son: I (a los 5 años), II (a los 10 años), III (a los 16 años) y IV (a los 22 años). Asimismo, se establecen determinadas cuantías, según GDP y grupo/subgrupo al que pertenece la categoría laboral, a percibir en cada nómina y en las extraordinarias (en las 14 pagas).

Progresión

La progresión se efectúa mediante el ascenso consecutivo a cada uno de los GDP. Para solicitar el ascenso al nivel superior se requiere un tiempo mínimo de ejercicio profesional en el inferior (5 años para los dos primeros grados y 6 para los dos últimos) y aportar los méritos obtenidos durante ese periodo (formación, perfeccionamiento, publicaciones...).

En 2017 se modificó el Decreto de carrera con la finalidad de incorporar todo el tiempo trabajado por cada persona empleada pública de carácter fijo en cualquier grupo en el que hubiera trabajado con anterioridad, ya que en 2015 solo se contemplaba la antigüedad en el grupo en que se estaba en ese momento. Desde CCOO, además, emprendimos las acciones jurídicas para el reconocimiento de este derecho al personal funcionario interino y al laboral temporal para incluirlo en el sistema de carrera, que conseguimos finalmente en 2018.

La aplicación práctica de esta nueva mejora se implementó para este personal en mayo de 2019, pero con efectos económicos y administrativos desde enero de 2015, igual que se hizo con las y los funcionarios de carrera. Este complemento retributivo se denomina Derecho a la Percepción del Complemento Retributivo (DPCR).

En definitiva, gracias a un largo y complicado proceso de negociación colectiva iniciado en 2014, todo el personal de la Administración pública del Consell cobra un complemento de carrera que ha supuesto una importante mejora de sus condiciones retributivas, en todas su pagas y durante toda su vida laboral.