

Bases 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 la misma 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. 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.

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.

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, un nuevo incumplimiento por parte de la Administración, ha sido [respondido por AMYTS con la interposición de un recurso contencioso administrativo](#).

En la [mesa sectorial extraordinaria del 5 de septiembre](#) se acuerda constituir la comisión de seguimiento y, tras la exigencia de AMYTS, 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**, con la petición expresa de AMYTS de 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.

Llegados a este punto, AMYTS, dentro de su **política de transparencia**, quiere hacer público cual es la postura que se defenderá en esta negociación, que debe concluir con lo que se acordó en julio de 2018, y que **no puede ser otra cosa que la inclusión y pago de carrera profesional a personal no fijo en el año 2019**.

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

- 1.- A lo largo del mes de octubre de 2018, 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.- Una vez llegado este acuerdo y la modificación, procede 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.

3.- Este personal deberá **solicitar su evaluación 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 proceder a ser retribuido 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, a fin de reasignar los niveles que se hubieran alcanzado contando el tiempo de trabajo como eventuales, sustitutos o contrato de guardias.

AMYTS exigirá estas premisas como inexcusables en el proceso de negociación, toda vez que entendemos que este es el verdadero sentido del acuerdo de 4 de julio. Cualquier otra interpretación no podrá ser suscrita por AMYTS. **Igualdad de trabajo implica igualdad de trato, incluida la retribución y evaluación**. Esta máxima no debemos olvidarla y así se exigirá a la Administración.