

## **Modificación de la carrera profesional horizontal, garantizando la simultaneidad con la promoción interna, reconociendo la trayectoria profesional y habilidades adquiridas de los empleados públicos.**

Partiendo de la base del anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León que se publicó en este mismo portal hace unos 2 años, y en todo lo referente a la carrera profesional horizontal, de todos los empleados públicos (funcionarios y personal laboral) de Castilla y León a los que les afecte esta futura ley, se expone lo siguiente:

1. El artículo 55 del anteproyecto de Ley de Función Pública de Castilla y León, establecía que la carrera profesional de los funcionarios de carrera se desarrollará conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, también previstos en el artículo 16 del Estatuto básico del empleado público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante EBEP).

Esta carrera profesional, de acuerdo con el artículo 56 del referido anteproyecto, se podrá hacer efectiva mediante las modalidades de carrera profesional y promoción interna, ambas en sus dos variantes vertical y horizontal, que son compatibles entre sí, compatibilidad que también propugna el artículo 16 del EBEP.

2. Por lo que se refiere a la carrera profesional horizontal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58 del anteproyecto, en línea con lo dispuesto en el artículo 17 del EBEP, la progresión de categoría requerirá de la acreditación de un tiempo mínimo de permanencia, debiéndose valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

En caso de que se acceda por promoción interna a un nuevo cuerpo o escala de diferente grupo o subgrupo profesional, se propone que la progresión en el grupo o subgrupo de origen se interrumpa iniciándose la progresión en el nuevo cuerpo comenzando por la categoría profesional I. En este supuesto se continuará percibiendo el complemento reconocido en el grupo o subgrupo de origen hasta que se reconozca una categoría profesional en el nuevo cuerpo que conlleve un complemento de carrera superior al que se venía percibiendo, momento en el que se deja de percibir el complemento correspondiente al grupo o subgrupo de origen al no poder compatibilizarse el percibo de más de un complemento de carrera horizontal.

3. Esta regulación de la carrera horizontal supone una discriminación para los empleados públicos que han cambiado de grupo o subgrupo por promoción interna que ven limitadas sus posibilidades de progresión en la carrera profesional al convertir el complemento de carrera reconocido en el grupo o subgrupo de origen en un complemento absorbible por el complemento que se reconozca en el grupo o subgrupo de destino, siendo contraria a los siguientes preceptos establecidos en el EBEP que tienen carácter básico:
  1. A los **principios de igualdad, mérito y capacidad** en el desarrollo de la carrera profesional previstos en el artículo 14 del EBEP.
  2. A la compatibilidad entre las dos modalidades de carrera (carrera horizontal y promoción interna) reconocida en el artículo 16.4 del EBEP que, en su punto cuarto, reconoce a los funcionarios de carrera el **derecho a progresar simultáneamente** en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.
  3. A la **valoración de la trayectoria y actuación profesional** prevista en el artículo 17 del EBEP.
  4. A lo establecido en el artículo 18.4 que obliga a las Administraciones Públicas a adoptar medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

5. A lo establecido en la disposición adicional octava del EBEP que garantiza a los funcionarios de carrera los **derechos económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de carrera profesional** establecidos por las leyes de cada Administración Pública.
4. Hay que tener en cuenta que con la normativa reguladora actual se necesitan 5 años de permanencia en el nuevo grupo o subgrupo para alcanzar la categoría I, 5 años para alcanzar la categoría II, 6 años para alcanzar la categoría III y 7 para alcanzar la categoría IV, siendo necesarios otros 23 años de servicio activo en el nuevo grupo o subgrupo para alcanzar el complemento máximo de carrera ya que no se tienen en cuenta a estos efectos los servicios prestados en el grupo o subgrupo de origen.

La consecuencia inmediata es que muchos empleados públicos que tienen una antigüedad de 10, 15 o 20 años en el grupo o subgrupo de origen, cumplirán la edad de jubilación sin conseguir alcanzar los 23 años de servicio en el nuevo grupo o subgrupo y sin alcanzar la categoría IV de la carrera profesional, lo que supone un enorme desprecio por su trayectoria y actuación profesional y por los conocimientos y habilidades adquiridas en el grupo o subgrupo de origen, a pesar de que también los van a poner en práctica en el grupo o subgrupo de destino.

Esta situación se agrava en el caso de empleados públicos que promocionen de forma sucesiva a distintos grupos o subgrupos, ya que “pierden” el tiempo de permanencia en cada uno de los grupos o subgrupos al acceder a uno nuevo, sin que esté prevista en el anteproyecto ni la conservación de la carrera reconocida en el grupo o subgrupo anterior, ni la posibilidad de computar dicho tiempo para progresar en la carrera del grupo o subgrupo superior, ni siquiera mediante la aplicación de los coeficientes correctores previstos para los procedimientos extraordinarios.

La regulación propuesta en el anteproyecto favorece a los empleados públicos que permanecen durante toda su vida profesional en el mismo grupo o subgrupo, sin tener en cuenta las particularidades de las personas que por falta de medios o por otras circunstancias personales comienzan su vida administrativa en un grupo o subgrupo y van promocionando a uno o varios grupos o subgrupos superiores a lo largo de su carrera, que no van a ver recompensado ni su esfuerzo ni las destrezas adquiridas, a pesar de que la Administración sí que se va a beneficiar de ellas, lo que vulnera los principios de igualdad, mérito y capacidad en el desarrollo de la carrera profesional, la valoración de la trayectoria y actuación profesional y la compatibilidad entre las dos modalidades de carrera todos ellos reconocidos en el EBEP, obligando por la vía de los hechos a los empleados públicos que promocionan a optar entre una u otra vía de promoción.

Hay que tener en cuenta además que, en muchos casos, tras aprobar la promoción interna, en el caso de los funcionarios permanecen en el mismo puesto en el que prestaban servicio antes de promocionar realizando idénticas funciones, al tratarse de puestos de trabajo que de acuerdo con la RPT pueden desempeñarse de forma indistinta tanto por funcionarios del subgrupo de origen como por funcionarios del subgrupo de destino.

En este contexto, es necesario tener en cuenta la situación de los empleados públicos que han cambiado de grupo o subgrupo por promoción interna, para no perjudicarles y menoscabar sus derechos con respecto a los empleados públicos que han elegido no promocionar. En otro caso, es muy factible que, ante dos empleados públicos con el mismo periodo de permanencia en la administración, y ocupando la misma plaza, el empleado público que NO ha aprobado la promoción interna y que, sin embargo, ve reconocida toda su carrera profesional, sea retribuido en mayor medida que el empleado público que ha promocionado, y que ve limitado el periodo de permanencia computable y el complemento de carrera asociado, lo que es total y absolutamente discriminatorio y va en contra del espíritu de la norma, vaciando de contenido el derecho de los empleados públicos a la progresión profesional a través de la promoción interna.

5. La regulación propuesta en el anteproyecto es, además, contraria a los acuerdos alcanzados en la negociación con los sindicatos que se plasmaron en el Decreto 49/2022 por el que se regula la carrera profesional y más concretamente, en su artículo 8.3, que permitía a los empleados públicos que habían

cambiado de grupo o subgrupo por promoción interna seguir percibiendo el complemento de carrera profesional reconocido en el grupo o subgrupo de origen, al que se iban sumando las cuantías reconocidas en el nuevo grupo o subgrupo, con el límite del importe correspondiente a la categoría cuarta del grupo o subgrupo de destino.

Este artículo fue derogado por la Administración de forma unilateral, en contra de lo manifestado de forma generalizada por los representantes de los empleados públicos en la Mesa General de Negociación celebrada el 23 de diciembre de 2023, incumpliendo lo establecido en el artículo 37.1.c) del EBEP que obliga a la Administración a negociar en las Mesas Generales de Negociación, entre otras, las normas que fijen los criterios generales en materia de carrera.

6. Esta discriminación de los empleados públicos que han cambiado de grupo o subgrupo por promoción interna se podría solucionar, entre otros, a través de los siguientes mecanismos:
  1. Volviendo a establecer el sistema previsto en el derogado artículo 8.3 del Decreto 49/2022 que fue ampliamente negociado con los sindicatos.
  2. Aplicando la regulación de la carrera horizontal prevista por la Administración del Estado en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo que, en su artículo 122, establece lo siguiente:

*Artículo 122.2.b) “A quienes accedan por el sistema de promoción interna se les reconocerá la experiencia profesional en el grupo o subgrupo de origen, en los términos previstos en el apartado cuarto de este artículo”*

*Artículo 122.4: “En el caso de consolidarse uno o varios tramos por la prestación de servicios sucesivamente en diferentes cuerpos, escalas o categorías de distinto grupo o subgrupo de clasificación, tendrá derecho a mantener los tramos consolidados en los grupos o subgrupos anteriores.*

*Cuando una persona cambie de adscripción a un grupo o subgrupo de clasificación a través de promoción interna antes de consolidar un tramo de carrera horizontal, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo a los efectos de poder consolidar el tramo de carrera horizontal correspondiente al nuevo grupo o subgrupo en el que preste servicios.”*

3. Aplicando coeficientes correctores al periodo de permanencia en el grupo o subgrupo de origen y permitiendo el acceso a la categoría profesional correspondiente al periodo corregido en el grupo o subgrupo de destino, sin necesidad de volver a iniciar la progresión en la categoría 1 en el grupo o subgrupo de destino.

Por todo lo anterior expuesto se **SOLICITA**:

Que se elabore la Ley de ordenación de la Función Pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, garantizando la simultaneidad entre la carrera profesional horizontal y la promoción interna reconocida en el artículo 16.4 del EBEP y reconociendo toda la trayectoria profesional al computarse todo el tiempo de permanencia en la Administración de Castilla y León (además del tiempo al servicio de otras Administraciones Públicas, como indica el procurador del Común en el expediente 476/2024) y las habilidades adquiridas a los empleados públicos que han cambiado de grupo o subgrupo por promoción interna, bien estableciendo de nuevo el sistema previsto en el derogado artículo 8.3 del Decreto 49/2022, bien estableciendo una regulación similar a prevista para este supuesto por la Administración del Estado, bien aplicando coeficientes correctores al tiempo de permanencia en el grupo o subgrupo de origen en el sentido expuesto o bien regulando cualquier otro sistema similar en el cual los empleados públicos se les reconozca toda su trayectoria profesional y no se les perjudique en la carrera profesional horizontal al haber promocionado por promoción interna.