



editorial

Us oferim el cinquè número de la sèrie monogràfica de butlletins sobre l'**EBEP**, en el qual l'autor, **Josep Aldomà Buixadé**, realitza un seguit de **propostes de desenvolupament legislatiu a nivell autonòmic i pensant en la seva aplicació a l'àmbit local**, referides al tema de **LA CARRERA PROFESSIONAL**

CONSIDERACIONS PRELIMINARS

L'**EBEP** introdueix un concepte ampli de **carrera professional** en l'art. 16.3, entesa com qualsevol oportunitat d'ascens o expectativa de progrés professional; tant si consisteix en un canvi de cos o escala (promoció interna), en un canvi de lloc de treball (carrera vertical), o en un simple increment retributiu sense canvi de cos o escala ni de lloc (carrera horitzontal).

És important fixar-nos en el fet que el règim de carrera aprovat **es refereix als funcionaris de carrera exclusivament**, no a la resta de personal (arts. 16 a 18). Pel que fa al personal laboral, l'EBEP es remet a les previsions de l'ET i del conveni col·lectiu aplicable en cada administració. Finalment, l'avaluació del desenvolupament s'efectuarà a tots els empleats (art. 20.1), però els seus efectes pel personal laboral resten condicionats i s'aplicaran segons les previsions de la legislació laboral esmentada.

PROPOSTA 1: LES DIFERENTS MODALITATS DE CARRERA

L'EBEP distingeix entre carrera professional i promoció interna en l'enunciat del Capítol II del Títol III, però els preceptes que comprèn inclouen la promoció interna com una modalitat de carrera. Deixant de banda la consideració de quines expressions es consideren més adients des d'un punt de vista doctrinal, als efectes pràctics d'emprar tots plegats les mateixes denominacions i, així, facilitar la comprensió per part de tots els agents implicats i evitar-ne confusions, proposaria que la llei catalana establís:

- **Mantenir el concepte i la denominació de carrera professional** efectuada per l'EBEP.
- **Mantenir les quatre modalitats de carrera professional** de l'EBEP (art. 16.3), i la denominació donada a cadascuna d'aquestes.

PROPOSTA 2: COMPETÈNCIES NORMATIVES DE LES ENTITATS LOCALS SOBRE CADA MODALITAT DE CARRERA

La llei catalana hauria de concretar **quines són les competències reglamentàries de les entitats locals** en matèria de carrera. En cas contrari, la potestat de desenvolupament reglamentari quedaria reservada al govern autonòmic en exclusiva.

PROPOSTA 3: PROMOCIÓ INTERNA

La promoció interna del subgrup C1 al grup A (DT 3ª EBEP) s'hauria de preveure només pel cas que no hi hagi cossos o escales del grup B de la mateixa família professional. Seria possible en l'escala d'administració general, on no existeix aquest grup B, però no en la d'administració especial quan hi hagi una subescala del grup C1 (tècnic) i una altra del grup B (tècnic superior).

També s'hauria de **precisar que es pot promocionar del subgrup C1 al subgrup A2 solament (no del C1 a l'A1)**, tal com es dedueix de l'art. 18.2 EBEP.

La llei hauria de **regular la promoció del subgrup C2 al C1 eximint del requisit de titulació**, en els termes establerts en la DA 22a de la LMRFP, de caràcter bàsic i no derogada per l'EBEP.

No s'hauria de preveure la promoció creuada, amb caràcter general. Solament recollir el supòsit de funcionarització de caràcter transitori regulat en la DT 2ª EBEP. També es podria incorporar el supòsit excepcional de promoció creuada regulat en la DA 25ª LMRFP, que no té caràcter bàsic, per facilitar que els subalterns laborals puguin optar al subgrup C2 per aquesta via, eximint del requisit de titulació.



La llei també hauria de precisar:

- Si el temps d'antiguitat ha de ser com a personal funcionari de carrera.
- Si la convocatòria pot ser separada de la del torn lliure o ha de ser conjunta.
- En quins casos es pot eximir de realitzar una part de les proves.
- L'acumulació de places que quedin vacants entre aquest torn i el lliure.
- La facultat de cada entitat per a limitar la promoció interna als funcionaris de determinat/s àmbit/s funcionals.

PROPOSTA 4: CARRERA HORIZONTAL

El règim de carrera horitzontal **seria d'aplicació a les entitats locals, però la llei hauria de permetre que cada entitat pogués decidir si l'incorpora o no** (art. 16.4 EBEP). D'aquesta manera es deixa llibertat a les entitats petites, que no disposen de mitjans humans i tècnics per aplicar adequadament aquesta modalitat de carrera, per a fer-ho quan ho considerin adient. També seria convenient facultar per a una aplicació gradual en cada entitat, per àrees o àmbits funcionals (art. 16.4 EBEP).

S'hauria de **regular el concepte de grau o categoria i preveure que el número d'interval·ls o esglaons existent i la quantia del complement corresponent, s'establiran reglamentàriament pel Govern de la Generalitat**. D'aquesta manera s'evitaran desigualtats entre les diferents entitats i la consolidació del grau o categoria no serà un impediment per a la mobilitat interadministrativa.

La llei haurà de **determinar quin element servirà de base per a regular la carrera horitzontal**: el lloc de treball (o grup homogeni de llocs de treball), el cos o escala o el grup de titulació al qual pertany el funcionari; establint els graus o categories segons l'element de classificació escollit. La primera opció sembla la més coherent des d'un punt de vista organitzatiu i objectiu, i els criteris de progressió més rellevants esmentats per l'EBEP -trajectòria professional, qualitat dels treballs realitzats, avaluació del desenvolupament i formació- estan referits a aquest element; però és la que comporta major dificultat de gestió.

S'haurien de **determinar els criteris i factors de valoració de l'art. 17.b)**, superant la manca de concreció, precisió i superposició d'aquest precepte. Haurien de ser objectius, encara que la intervenció de/l's avaluador/s pugui suposar algun aspecte de subjectivitat.

En tot cas, **serà requisit indispensable avaluar el desenvolupament** (art. 17.b) **i aprovar prèviament el sistema a través del qual aquest es durà a terme**. També s'hauria de **concretar el paper que ha de tenir el "desenvolupament de les competències"**, expressió a la qual es refereix l'exposició de motius de l'EBEP i que s'ha suprimit de l'articulat en la tramitació parlamentària.

Tractant-se d'un increment retributiu més que d'una carrera professional, **convé que no es converteixi en un complement d'antiguitat similar als triennis**; per això, una determinada antiguitat hauria de ser un requisit però no un mèrit a valorar. També seria convenient determinar si el temps prestat en una condició diferent a la de personal funcionari de carrera computarà com a antiguitat a aquests efectes. D'altra banda, si el valor relatiu de l'avaluació del desenvolupament és decisiu per al pas al grau superior, aquest complement coincidirà significativament amb el de productivitat, convertint-se en una espècie de complement de productivitat fix.

L'antiguitat requerida per poder ascendir de grau o esglaó hauria de ser l'adequada per possibilitar ascensos progressius al llarg d'una vida professional normal (35 a 40 anys), sense arribar al grau superior en un termini inferior.

L'ascens de grau o categoria hauria de ser sempre consecutiu. En cap cas se n'hauria d'ascendir dos o més, tancant així la porta oberta per l'EBEP.

Caldria **determinar qui avaluarà el desenvolupament de cada empleat, així com la resta de factors**: intervenció reservada al cap de la unitat d'adscripció i possible participació d'un òrgan tècnic. La participació sindical s'hauria de donar en l'elaboració de la disposició general reguladora dels criteris i en el procediment de l'avaluació, però no en l'avaluació individual de cada empleat.

El grau assolit, serà un dret adquirit absolut? És coherent que una avaluació del desenvolupament negativa o insuficient pugui comportar la pèrdua del lloc de treball i no la d'un esglaó o nivell de la carrera de grau? S'hauria de preveure una pèrdua en la carrera de grau per raons disciplinàries tal com es preveu ara amb el grau personal en l'art. 119.1 i) TRFPC?

És molt important que la llei estableixi un **sistema transitori per passar de l'actual sistema de carrera basat en el grau personal i el nivell del lloc a la nova carrera horitzontal**, decidint l'alternativa que consideri més adient d'entre les diverses possibles: com es determinarà l'esglaó o nivell corresponent a cada funcionari dins el seu grau o categoria, si es mantindrà el complement del lloc en la mateixa quantia, etc.

PROPOSTA 5: CARRERA VERTICAL

Al mantenir-se la carrera vertical en els mateixos termes que està formulada actualment, és previsible que es mantinguin igualment tots els vicis que se li han atribuït; de manera que la introducció de la carrera horitzontal no és una solució i, si de cas, pot generar nous vicis. En relació amb la carrera vertical, la llei catalana:

- Hauria de **concretar els termes en què l'avaluació del desenvolupament negativa o desfavorable comportarà la pèrdua del lloc de treball i del complement** vinculat al mateix.
- Hauria de **precisar si la carrera vertical és o no un dret adquirit** del funcionari o si ho és en part. Si no ho és, expressar clarament que el canvi a un lloc amb complement inferior no comportarà el dret a percebre un complement personal transitori per la diferència.

PROPOSTA 6: PROGRESSIÓ SIMULTÀNIA EN LA CARRERA VERTICAL I HORITZONTAL (art. 16.4)

S'ha de **concretar si, en cas d'un canvi de lloc**, a efectes de complir amb el requisit d'antiguitat, **computarà el temps de servei efectiu en els dos llocs**.

PROPOSTA 7: RELACIÓ ENTRE LA PROMOCIÓ INTERNA I LA CARRERA HORITZONTAL

Es podria **exigir un esglaó o nivell superior al d'entrada**, en el grau o categoria del cos o escala, **com a requisit per poder participar en la promoció interna vertical**.

Pel que fa a la relació entre aquestes dues modalitats de carrera, suggeriria que:

- El temps com a funcionari d'un cos o escala transcorregut des de la darrera promoció de grau o categoria, computarà als efectes de complir amb el requisit temporal per a ascendir a l'esglaó o nivell superior.
- En cas de promoció interna a un nou cos o escala, el funcionari s'integrarà en l'esglaó o nivell inferior en la carrera horitzontal d'aquest cos o escala; quant al complement de grau, caldrà precisar si li correspon el d'aquest nivell o l'aconseguit en el cos o escala anterior en cas de ser superior.

PROPOSTA 8: EL TRÀNSIT DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA ACTUAL AL SISTEMA DE L'EBEP

La llei catalana haurà de **precisar l'abast dels drets adquirits segons el sistema actual que s'han de respectar amb el pas al nou sistema**, davant el defectuós redactat de la DT 1ª EBEP (els "altres complements retributius" també són drets econòmics).

En particular, haurà de determinar **com es durà a terme l'equiparació o trasllat dels actuals nivells i graus personals amb els graus o categories del nou sistema**.

PROPOSTA 9: DRETS ADQUIRITS EN EL NOU SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE L'EBEP

Segons la DA 9ª EBEP, la llei catalana ha de **concretar quins aspectes de la nova carrera administrativa tindran la condició de dret adquirit, en particular pel que fa a les retribucions**.

S'hauran de tenir presents els supòsits especials de reconeixement de drets adquirits en matèria de carrera en els arts. 84.3, 87.3 i 88.4 EBEP i els **efectes que hauria de tenir sobre la carrera horitzontal i vertical la suspensió de funcions amb pèrdua del lloc de treball**.