

LA CARRERA ADMINISTRATIVA. UNA CARRERA DE OBSTÁCULOS

La carrera administrativa ha sido definida como el derecho del colectivo de empleados públicos a ascender dentro de la jerarquía administrativa, a través de un sistema objetivado de promoción que le permita tanto la consolidación de mejores retribuciones como el acceso a puestos de trabajo más cualificados.

El derecho a la carrera administrativa, que encuentra su previsión constitucional en el artículo 35.1 del texto constitucional (“derecho a la promoción”), constituye un derecho individual de los empleados públicos “a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación” (artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público), cuya puesta en práctica requiere la conjunción de distintos elementos de política de personal como son, entre otros, la selección, división y asignación de tareas, retribuciones, promoción, traslados, formación y evaluación.

El sistema o modelo de carrera, que tiene su base en la ordenación de la función pública a través de su clasificación en cuerpos, escalas y categorías y en los puestos de trabajo (elemento estático de la carrera), tiene su otro componente en el reconocimiento de los ascensos profesionales a través de la provisión u ocupación sucesiva de puestos de trabajo, del que el concurso de méritos se erige como la modalidad ordinaria de provisión por excelencia, entre otros instrumentos.

Este derecho ha encontrado en Andalucía un serio revés para algunos colectivos de personal del sector público.

En tanto resulta una asignatura pendiente de nuestro sistema estatutario del empleado público el desarrollo de la “carrera profesional horizontal” (que se define en el citado Estatuto como aquella “que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo” mediante procesos de evaluación), la carrera vertical a través de la provisión de puestos de trabajo periódicamente convocados y resueltos, constituye, hoy por hoy, el principal instrumento del empleado público para obtener mejoras en su status profesional y retributivo.

Pues bien, este consolidado derecho ha encontrado en Andalucía un serio revés para algunos de los colectivos de personal más numerosos del sector público, como son el de los funcionarios al servicio de la Administración general y la del personal estatutario al servicio de la Administración sanitaria.

Por un lado, los funcionarios vinculados a la Administración General vienen soportando en los últimos años, el sistemático incumplimiento de la periodicidad de las convocatorias de concursos de traslado, toda vez que el Decreto 2/2002, de 9 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios, en su art. 44.2, prevé una periodicidad semestral de las convocatorias de concursos de méritos y traslados.



No obstante, en el periodo de los últimos ocho años se han producido tres convocatorias de concursos de méritos (2006, 2009 y 2011).

En este sentido nos dirigimos al departamento responsable de la gestión del personal funcionario la adopción de las medidas necesarias en orden a preservar este derecho así como a la inmediata convocatoria de concurso de 2014.

Por otro lado, el colectivo del personal estatutario vinculado a los centros sanitarios dependientes del Servicio Andaluz de Salud ha venido mostrando su disconformidad con la persistencia de la suspensión (“paralización”) de la carrera profesional que como consecuencia de una Sentencia del Tribunal Supremo de 2012, de la que traía causa resolución judicial que anulaba preceptos sustanciales de la normativa reguladora en la materia, y en concreto del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 2006 regulador el modelo de carrera profesional del personal sanitario estatutario.

Por su parte, la Administración Sanitaria, ha venido alegando que tal circunstancia le obligaba a dejar de resolver temporalmente las acreditaciones que dan soporte al reconocimiento profesional y retributivo. En concreto, la sentencia anulaba el aspecto relativo a la composición de las Comisiones de Valoración, estableciendo que éstas deben contar con la presencia de evaluadores externos designados por

las Agencias de Calidad o Sociedades Científicas de su ámbito de competencia.

En todo caso, el cumplimiento del mandato judicial y la correlativa adecuación a Derecho del marco regulador de la carrera profesional exigía la correspondiente modificación normativa. Aspecto que no se había abordado por el Gobierno andaluz a lo largo del periodo 2012-2014.

Por todo lo anterior, formulamos al SAS Resolución relativa a la elaboración de la propuesta de negociación sobre el modelo de carrera profesional a someter a la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.

En suma, la carrera profesional de buena parte de los empleados públicos andaluces es una carrera administrativa llena de obstáculos que la propia Administración es renuente a despejar, bien demorando *sine die* las convocatorias de concursos de traslados, bien demorando la adaptación de la regulación derivada del mandato de la instancia judicial.

Formulamos al SAS Resolución relativa a la elaboración de la propuesta de negociación sobre el modelo de carrera profesional a someter a la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.

* [Ver más en Informe Anual Interactivo dPA 2014](#)