



ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN, RELATIVO AL DESARROLLO E IMPULSO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

En Valladolid,

REUNIDOS

De una parte,Consejero de la Presidencia, con la representación legal que por su cargo tiene atribuida

Y de otra,(*organizaciones sindicales*)

MANIFIESTAN

La Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, incorpora la modalidad de carrera profesional horizontal para todos los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos autónomos.



Esa ley establece el régimen jurídico de la carrera profesional del personal funcionario en los términos del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley de la Función Pública de Castilla y León y en su normativa de desarrollo.

El régimen jurídico de la carrera profesional del personal laboral será el establecido en el Convenio Colectivo correspondiente, que fijará asimismo el complemento de carrera para este personal.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge en su título III, y más concretamente en su capítulo II el Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna, así como la evaluación del desempeño. Encomienda a las leyes de Función Pública que se dicten en su desarrollo la posibilidad de regular la carrera horizontal.

En este marco, la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, regula en su artículo 66 la carrera profesional horizontal entendida como la progresión de categoría sin necesidad de cambiar de puesto, que tendrá carácter voluntario, y estará ligada al reconocimiento de competencias y a la evaluación del desempeño y que, con carácter general, se organiza en cuatro categorías. El ascenso de categoría requerirá haber alcanzado la categoría inmediatamente inferior. A cada categoría irá vinculada la cuantía del complemento retributivo de carrera profesional horizontal que corresponda.



El Decreto 2/2019, de 16 de julio, del presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de consejerías, atribuye a la Consejería de la Presidencia entre otras, la política en materia de función pública, así como impulsar, coordinar, y en su caso, establecer los planes, medidas y actividades tendentes a mejorar la formación y promoción del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

La Orden PRE/1192/2019, de 28 de noviembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales de la Consejería de la Presidencia, modificada a su vez por la Orden PRE/332/2020, de 13 de marzo, delimita las funciones que corresponden a la Dirección General de la Función Pública y las unidades administrativas en que se organiza, para su ejercicio. Esta Orden crea el servicio de Evaluación y Carrera Profesional con el objetivo de implantar de forma progresiva el proceso de evaluación del desempeño en el marco de desarrollo de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Reglamentariamente, se regulará el sistema y el procedimiento para la evaluación del desempeño, así como los efectos de los resultados de esta, entre otras, sobre la carrera profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo y la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes.

Por último, en el ámbito de la negociación de los empleados públicos, en la Mesa General de Negociación del día 29 de noviembre de 2019 se presentaron los principios y el modelo básico de Evaluación y Carrera Profesional para aquel desarrollo reglamentario. Asimismo, fue objeto de

debate en Mesa general de negociación en diciembre de 2019 y en febrero de 2020. Dando continuidad a este proceso, en febrero de 2020 se celebró una reunión de la comisión de trabajo sobre carrera profesional.

El día 27 de enero de 2020 fue remitido a las organizaciones sindicales para su conocimiento, análisis, estudio y posterior debate el borrador de reglamento de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal. Al amparo de la negociación de los empleados públicos en la Mesa General de Negociación, ambas partes son conscientes de que resulta necesaria la adopción de una serie de actuaciones que permitan implantar un sistema de carrera profesional horizontal ligado a la evaluación del desempeño que debe ser el eje fundamental, sobre el que tiene que pivotar el sistema de carrera profesional horizontal, resultando urgente iniciar los trabajos que conduzcan de manera inexorable al diseño e implantación de esta herramienta primordial en el desarrollo profesional del personal que presta sus servicios en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos autónomos.

No obstante, lo anterior, al mismo tiempo que se avanza en la Evaluación del Desempeño deben adoptarse medidas acordes a la realidad actual de la carrera profesional.

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1 a) y b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Comunidad de Castilla y León, en su reunión del día....., adopta el siguiente



ACUERDO

Primero. Características de la Carrera profesional horizontal.

La carrera profesional horizontal para todos los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León tiene las siguientes características:

- a. Voluntaria, pues corresponde a cada empleado público decidir su incorporación a la misma, previo cumplimiento de los requisitos de acceso establecidos.
- b. Progresiva, pues se desarrolla a través de diversas categorías profesionales para los que el nivel de exigencia, en cuanto al acceso a los mismos, es progresivamente mayor, siendo también progresivamente mayor el incentivo ligado a la misma, sin necesidad de cambiar de puesto.
- c. Objetiva, ya que las herramientas de medición de los parámetros y criterios a evaluar se basan en criterios objetivos. Los fines que se quieren alcanzar deberán ser medibles y realizables anualmente.
- d. Con capacidad de discriminación, pues permite diferenciar entre los que realizan un desempeño profesional de excelencia, frente a un desempeño de mínimos a la hora de su reconocimiento individual.
- e. Abierta, es decir, sin limitaciones en cuanto a su acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos

- para la obtención de cada una de las categorías, y accesible para todo empleado público.
- f. Flexible, pues tiene capacidad para adaptarse a los cambios o nuevos requerimientos en los perfiles competenciales y de puesto de trabajo.
 - g. Transparente, deberán conocerse de forma clara y con carácter previo, por parte de los empleados públicos, que aspectos van a ser objeto de evaluación.
 - h. Imparcial, pues la evaluación al empleado público deberá ser equitativa, independiente y neutral. En caso de conflicto un comité técnico de garantías revisará cuantas reclamaciones se deriven del proceso de evaluación del desempeño.
 - i. Homologable, se establecerá un sistema de homologación para que a los empleados públicos se les reconozca la categoría de origen en el ámbito en el que estén prestando servicios, pudiendo percibir sólo el complemento de carrera establecido para ese ámbito.
 - j. Consolidable, pues si se obtiene otro puesto por promoción interna libre, se mantendrá los importes del complemento ya reconocido.

Segundo. Procesos de acceso ordinario a la carrera profesional horizontal.

Será requisito necesario para alcanzar cualquier categoría profesional la evaluación positiva del desempeño profesional. Deberá valorarse la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.



Se realizarán convocatorias para el acceso ordinario a las distintas categorías profesionales conforme al calendario que se acuerde dentro de las disponibilidades presupuestarias.

La progresión en el sistema de carrera horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada una de las categorías profesionales. Tanto para alcanzar categoría I como para solicitar el ascenso a una categoría superior se requerirá la antigüedad mínima recogida en el Anexo 1 del Acuerdo, cumpliendo todos los requisitos en cuanto a la evaluación del desempeño y puntuación mínima exigida para acceder a cada categoría profesional.

Tercero. *Procesos extraordinarios de acceso a la carrera profesional horizontal.*

De acuerdo con lo previsto en la Ley 7/2019, de 19 de marzo, se podrán realizar convocatorias extraordinarias. El calendario y alcance de estas convocatorias extraordinarias se establece en los Anexos a este Acuerdo, y estarán supeditadas a las disponibilidades presupuestarias. Asimismo, se determinarán los requisitos de antigüedad mínima para la promoción de categoría en las convocatorias extraordinarias (Anexo 1).

Cuarto. *Complemento de carrera profesional horizontal.*

El importe de los complementos de carrera profesional del personal funcionario y laboral serán idénticos a los establecidos para el personal estatutario para la modalidad de carrera del artículo 85.b) de la Ley 2/2007



del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, y que figuran recogidos para el ejercicio de 2021 en el anexo 2 de este acuerdo para cada uno de los grupos profesionales y diferentes categorías profesionales.

Dada la peculiaridad del personal docente en centros públicos no universitarios, al poder elegir entre el complemento de carrera profesional horizontal y el complemento de formación permanente, comúnmente conocido como sexenio, en el seno de la mesa sectorial de personal docente de centros públicos no universitarios se negociará un incremento de los sexenios tercero, cuarto y quinto.

Quinto. Reglamento de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño.

Para dar cumplimiento a la proyección temporal del presente acuerdo, se iniciará con carácter inmediato la tramitación del proyecto de reglamento que regulará la carrera profesional, debiendo alcanzar el cierre de la negociación en el mes de septiembre de 2021, sin perjuicio de lo establecido para el Grado I extraordinario

Sexto: Se crea una **Comisión de Seguimiento** del presente Acuerdo para resolver las discrepancias que pudieran surgir en la interpretación de este.

La Comisión está formada por tres miembros de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes y por parte de la Administración, por un



número de miembros equivalentes a la suma total de los representantes de las organizaciones referidas

Séptimo: El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Castilla y León

Octavo: Se autoriza a un funcionario de la Dirección General de la Función Pública, representante de la Administración, para la tramitación del presente acuerdo ante la autoridad laboral a los efectos de su inscripción, registro y publicación oficial.

ANEXOS DEL ACUERDO DEL DESARROLLO E IMPULSO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

ANEXO 1

ANTIGÜEDAD REQUERIDA PARA LA PROMOCIÓN DE CATEGORÍA

CATEGORÍA	Extraordinario	Ordinario (1)
C1	5	5
C2	15	5
C3	20	6
C4	-	7

(1) Período de permanencia en el grado anterior (entre fechas de referencia; se reconocen a tal efecto los excesos de antigüedad acreditados en el reconocimiento del grado anterior).

ANEXO 2

IMPORTES ANUALES 2021 CARRERA PROFESIONAL

GRUPO	CATEGORÍA 1	CATEGORÍA 2	CATEGORÍA 3	CATEGORÍA 4
A1/1	2.468,62 €	4.443,04 €	6.417,32 €	8.391,88 €
A2/2	1.876,42 €	3.376,94 €	4.877,32 €	6.377,98 €
C1/3	750,96 €	1.167,60 €	1.976,10 €	3.486,28 €
C2/4	628,88 €	977,76 €	1.654,10 €	2.919,00 €
E/5	582,26 €	905,80 €	1.532,16 €	2.703,40 €

ANEXO 3

CALENDARIO DE APERTURA DE CATEGORÍAS

AÑO CONVOC.	REF. MÉRITOS	C1	C2	C3
2021	31/12/2020	Extraordinario pago en el último trimestre de 2021		
2022	31/12/2021	Ordinario		
2023	31/12/2022	Ordinario	Extraordinario	
2024	31/12/2023	Ordinario	Ordinario	Extraordinario