

NUEVO MODELO DE CARRERA HORIZONTAL

PERSONAL FUNCIONARIO CAR

PRINCIPALES NOVEDADES

Se establece la irreversibilidad de los grados de carrera, la consolidación de los complementos de grado y la garantía de que el personal empleado público no verá mermadas las retribuciones aparejadas a la carrera horizontal logradas si cambian de cuerpo o escala. Se estipula un procedimiento excepcional de reconocimiento y consolidación del grado I para el personal funcionario que haya obtenido al menos un reconocimiento de dicho grado I de carrera horizontal en relación con los años 2017 a 2021. Se establece un sistema excepcional de acceso al grado II, indicando que quien tiene un periodo de permanencia de 6 años, a partir del primer reconocimiento del Grado I en relación con los años 2017 a 2021, podrá solicitar el acceso al grado II no antes del año 2023. Estableciendo un sistema de puntuación mínima con carácter excepcional para esta evaluación de acceso al grado II.

De otra parte, dispone un régimen excepcional transitorio para el acceso al grado I para los empleados que les hubiere correspondido su acceso en los próximos años hasta 2025.

El grado de carrera profesional pasa a considerarse mérito a valorar para los procedimientos de promoción interna y provisión de puestos de trabajo.

Regula de manera novedosa el riesgo durante el embarazo, el riesgo durante la lactancia natural y el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.

Se establece un máximo de puntuación que se puede obtener en cada área de valoración según el grado que se solicita, así como una puntuación mínima necesaria para acceder a cada uno de los grados; necesitándose para el grado I un 50% durante los 5 años, y en los grados II, III y IV se necesita el 58%, el 61% y el 68% ; que se podrá obtener a lo largo de los 6 años.

Tabla de cuantías

SUBGRUPO	GRADO I	GRADO II	GRADO III	GRADO IV
A1	1.328,56	1.594,27	1.913,13	2.295,75
A2	1.021,48	1.225,78	1.470,93	1.765,12
C1	790,96	949,15	1.138,98	1.366,78
C2	618,40	742,08	890,50	1.068,60
AGRUPACION PROFESIONAL	488,88	586,66	703,99	844,78

Los bloques de valoración en el sistema de carrera profesional serán los siguientes:

- a) Evaluación del rendimiento.
- b) Evaluación de competencia y profesionalidad técnica.
- c) Formación y transferencia del conocimiento.

La evaluación se realizará con periodicidad anual y estará referida a la actuación profesional del personal funcionario durante el año natural a que corresponda, en proporción a los días de trabajo efectivos.

ANALISIS CCOO

Comisiones Obreras ha conseguido mediante sus aportaciones en el proceso negociador que la nueva carrera horizontal no penalice la promoción interna de los empleados públicos, pudiendo estos beneficiarse de la misma al ascender de grupo o subgrupo de titulación. Pese a que las cuantías se incrementan entorno a los 100 € para todos los grupos,

esta es una cifra muy por debajo de lo exigido. Este nuevo modelo de carrera viene a solventar problemas que se arrastraban desde el primer Decreto de carrera horizontal como eran la consolidación del grado, la irreversibilidad de los mismos o la ampliación de los grados a los que se puede acceder. Por todo ello y en balance global desde **CCOO** damos el visto bueno a este nuevo modelo que mejora con creces al anterior, pero que deja un regusto agridulce al no incrementarlas cuantías conforme a lo pactado anteriormente.

Atentamente,

El equipo de CCOO Sección Sindical C.A.R