

NUEVA CARRERA HORIZONTAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA CAR

RESUMEN DE PRINCIPALES NOVEDADES



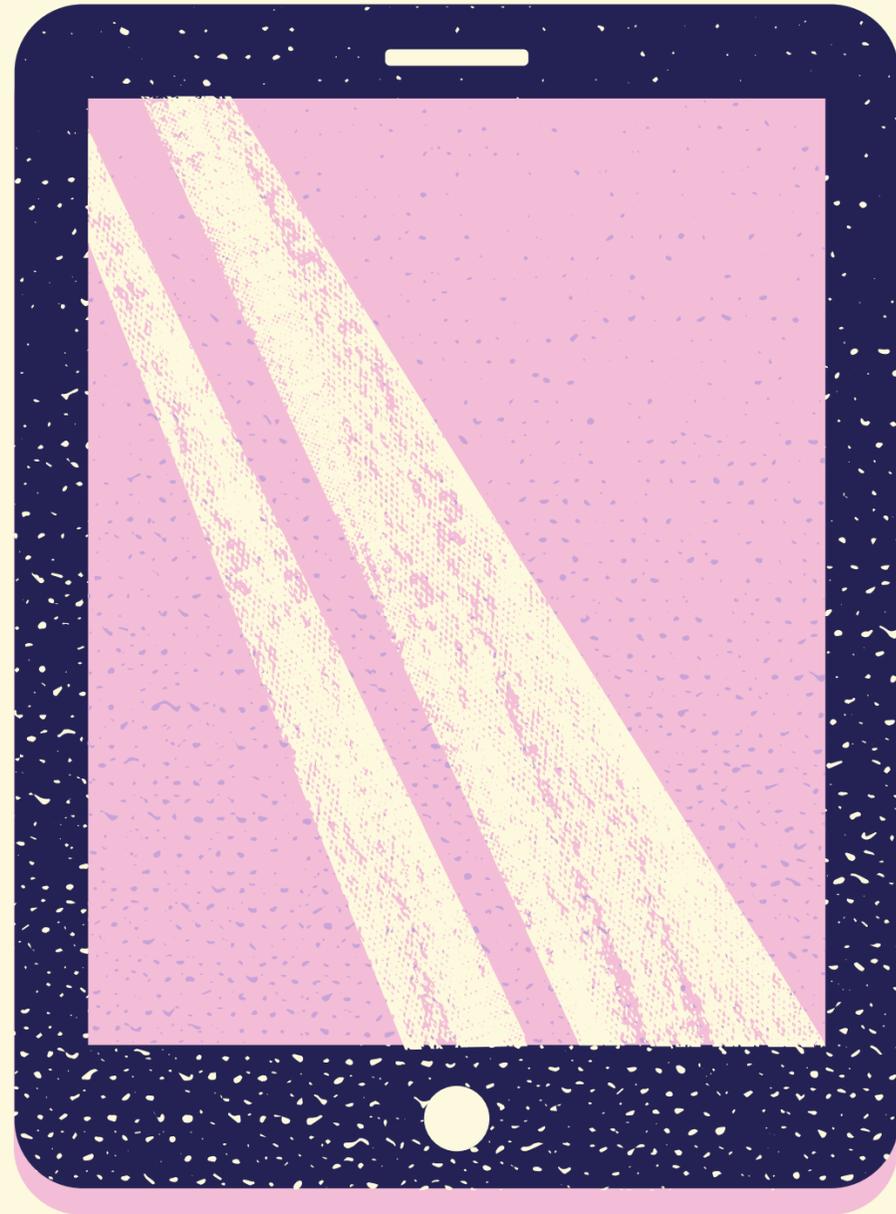
NUEVO MODELO DE CARRERA PROFESIONAL

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.

Permite conocer la totalidad del procedimiento previsto para hacer efectivo su derecho a la carrera profesional horizontal y la forma en que se va a valorar su nivel de diligencia en el desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo.

RECONOCIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL GRADO I

por medio de la disposición adicional se establece que se tiene consolidado el grado I 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.

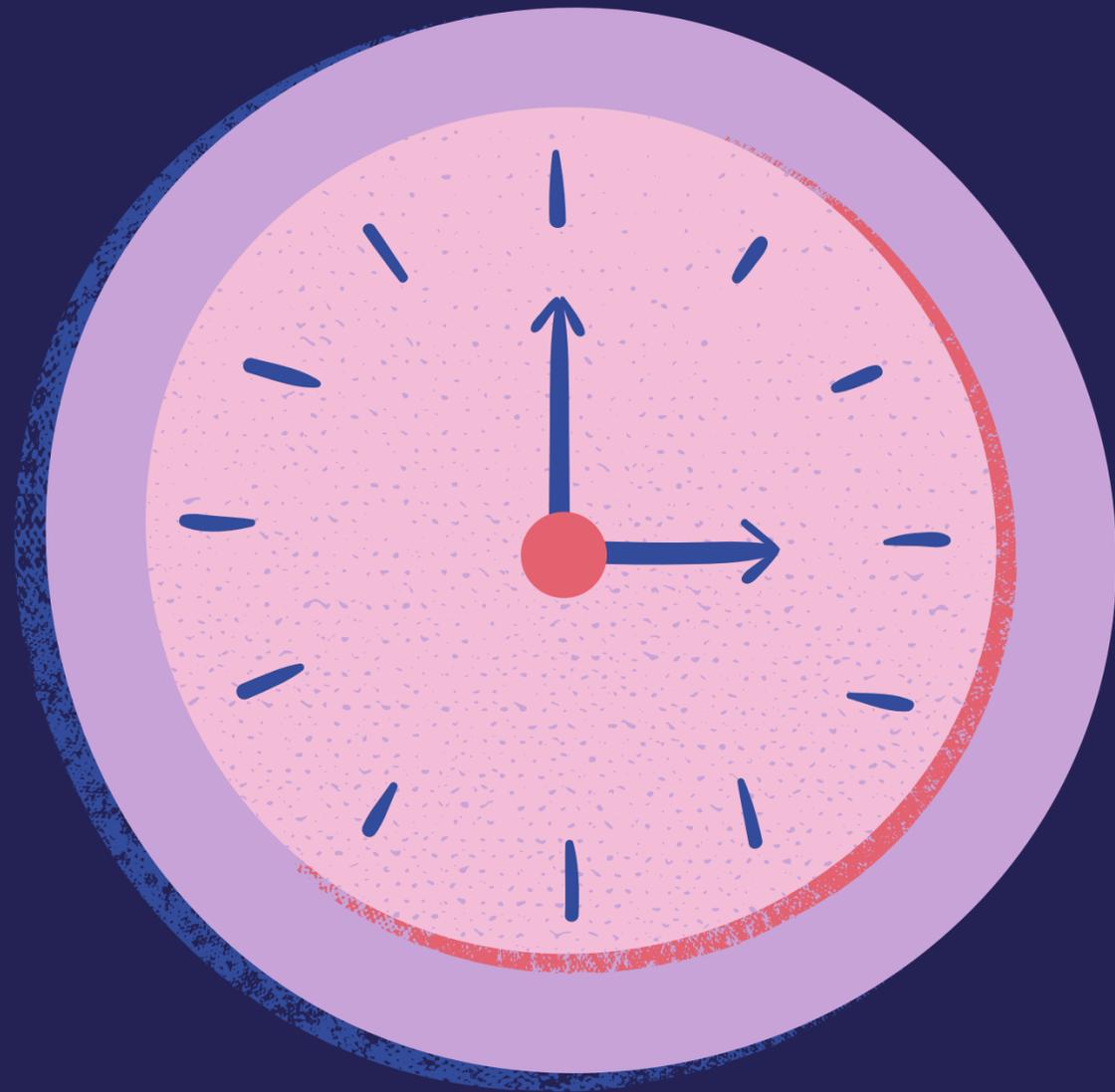


GRANDES NOVEDADES

Se garantiza que se continúa percibiendo el complemento de grado reconocido, si el personal funcionario permanece en servicio activo en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional en el que fue reconocido el derecho, y se mantiene dentro del ámbito competencial del órgano que lo reconoció, sin exigirse la prestación de servicios efectivos.

Si se tiene reconocido grado de carrera en el anterior grupo o subgrupo de titulación, se garantiza el derecho a percibir un complemento retributivo en cuantía equivalente a ese complemento de grado ya reconocido.

Por otro lado, si se tiene reconocido grado de carrera tanto en el anterior grupo o subgrupo de titulación como en el que se encuentra en servicio activo, se garantiza el derecho a percibir el complemento de grado reconocido en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional en que se encuentra en servicio activo y en su caso un complemento retributivo equivalente a la diferencia.

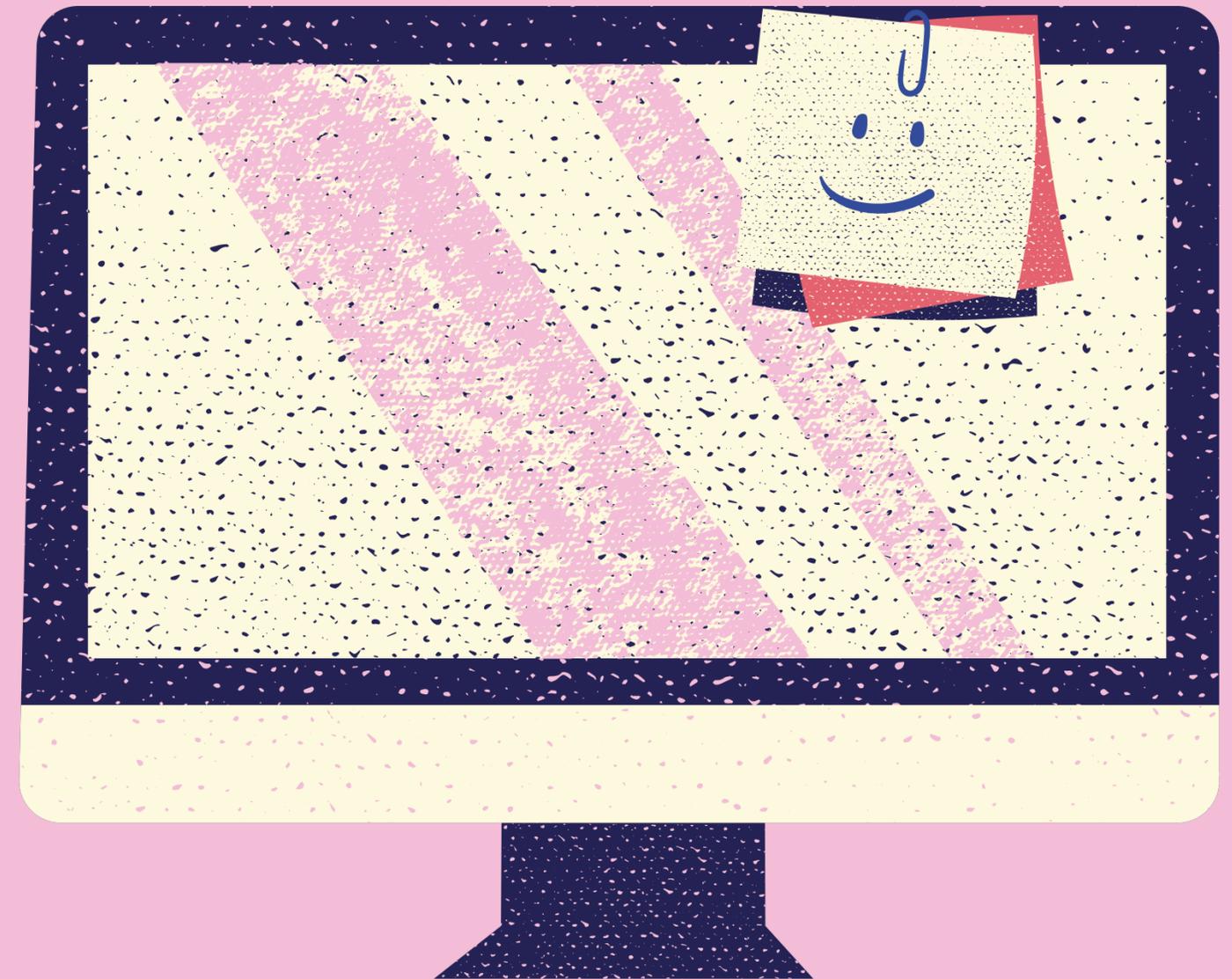


El grado de carrera profesional pasa a considerarse mérito a valorar para los procedimientos de promoción interna y provisión de puestos de trabajo

Contempla un tratamiento diferenciado de las evaluaciones y reconocimientos de grado en situaciones particulares

Servicios especiales, incapacidad temporal, excedencia por cuidado de familiares, de hijo, por motivos de violencia de género, violencia terrorista y forzosa.

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



El procedimiento para el acceso a los distintos grados de carrera se inicia de oficio mediante convocatoria pública en el primer trimestre de cada año

La participación es voluntaria y deberán presentarse las solicitudes de acceso y la documentación que acredita las puntuaciones alcanzadas en cada uno de los bloques de evaluación del sistema de carrera horizontal

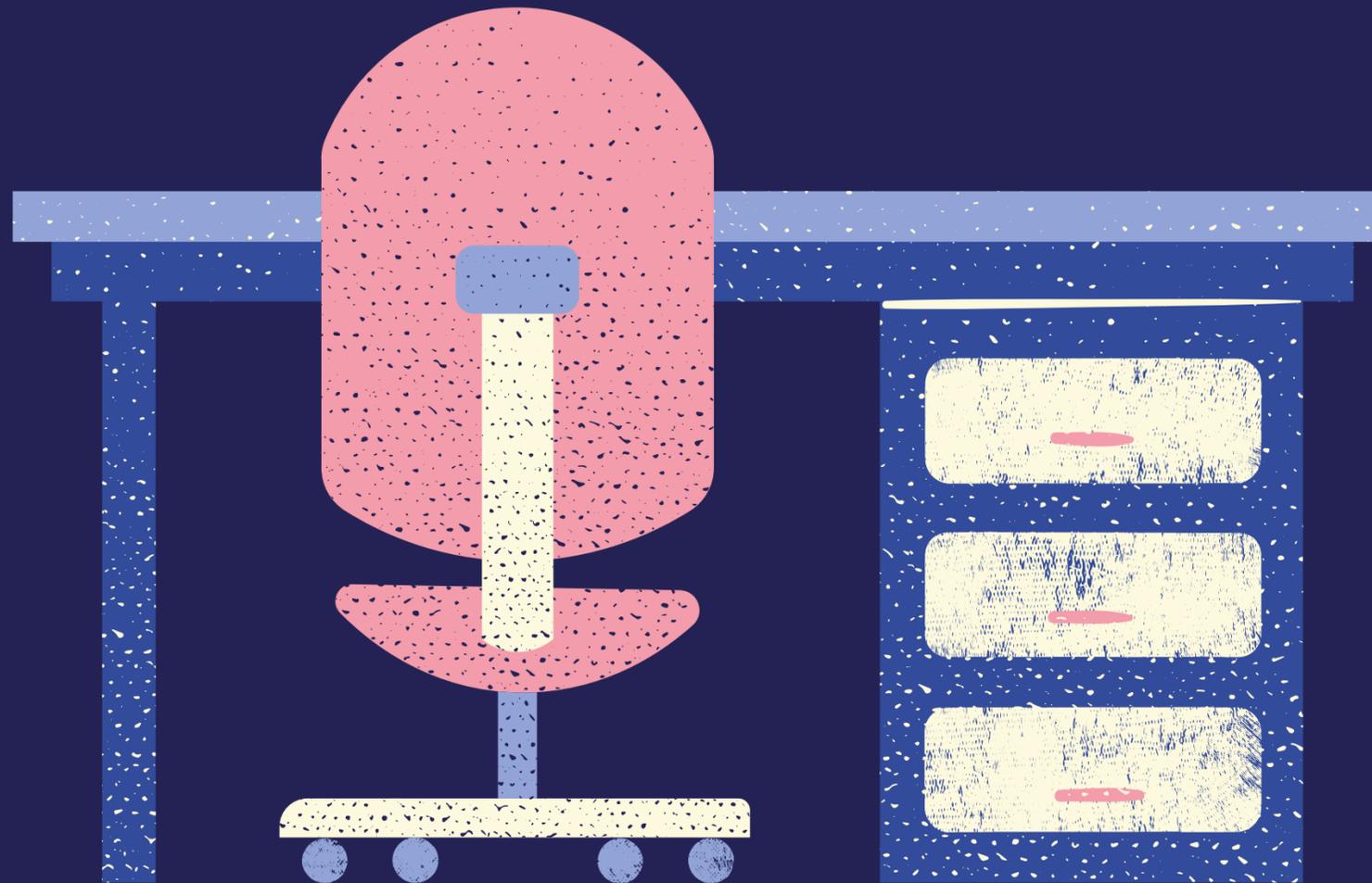
Se establece un máximo de puntuación que se puede obtener en cada área de valoración según el grado que se solicita, así como una puntuación mínima necesaria para acceder a cada uno de los grados; necesitándose para el grado I un 50% durante los 5 años, y en los grados II, III y IV se necesita el 58%,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

BLOQUES DE VALORACIÓN

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.



C U A N T I A S

Las cuantías establecidas para los distintos grados en 2022 serán:

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

Análisis 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 incrementar las cuantías conforme a lo pactado anteriormente.



Sección Sindical de CC.OO. en
la C.A.R.
C/Pío XII, 33, 2ª planta.
Despacho 52
26003 Logroño (La Rioja)
Tel. 941 238 144 Ext.6017 - Fax
941 257 171
car@rioja.ccoo.es -
www.fsc.ccoo.es/larioja