



GUÍA EXPLICATIVA

PREGUNTAS FRECUENTES

Sistema de Carrera Profesional Horizontal

**Diputación de Valladolid
y sus OO.A.A.**





Índice

EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL (CPH) DE LA DIPUTACIÓN DE VALLADOLID Y SUS OO.AA. CONSIDERACIONES GENERALES. NORMATIVA.

1.- ¿Qué es la Carrera Profesional Horizontal (CPH)?.....	8
2.- ¿Qué ventajas aporta un sistema de CPH?.....	9
3.- ¿El Estatuto Básico del E.P. obliga a las AA.PP. a elaborar sistemas de Carrera Profesional Horizontal?	9
4.- ¿Por qué la Diputación de Valladolid ha puesto en marcha su propio sistema de CPH?	10
5.- ¿Los sistemas de Carrera Profesional Horizontal son iguales en todas la AA.PP.?.....	10
6.- ¿Cuándo se pondrá en marcha el sistema de CPH de la Diputación y sus OO.AA.?.....	11
7.- ¿En qué normativa general se regulan los sistemas de CPH?.....	11
8.- ¿Qué órgano de la Diputación de Valladolid ha aprobado el Reglamento del Sistema de CPH?	12
9.- ¿En qué Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid se ha publicado el Reglamento del Sistema de CPH de la Diputación?	12
10.- ¿Es voluntaria la participación en el sistema de CPH?	12



A QUIÉN AFECTA EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL (CPH) DE LA DIPUTACIÓN Y SUS OO.AA.

- 11.- Soy personal funcionario de carrera o personal laboral fijo. ¿Me afecta la CPH? 13
- 12.- ¿Por qué es necesario acreditar, al menos, cinco años consecutivos de servicios en la Diputación de Valladolid antes de acceder al sistema de CPH? 13
- 13.- Soy personal funcionario de carrera o personal laboral fijo y estoy interesado/a en acceder a la CPH. ¿Tengo que solicitarlo expresamente?..... 14
- 14.- Soy personal funcionario de carrera o personal laboral fijo y aún no tengo acreditados los cinco años de servicios consecutivos. ¿Cuándo podré solicitar el acceso a la CPH? 14
- 15.- Soy personal funcionario interino... ¿Me afecta la CPH? 14
- 16.- Soy personal laboral temporal... ¿Me afecta la CPH?..... 15
- 17.- Soy personal eventual... ¿Me afecta la CPH? 15
- 18.- Me encuentro en situación de “Servicios Especiales”. ¿Puedo acceder a la CPH de la Diputación de Valladolid?..... 15
- 19.- ¿Tengo que solicitar expresamente el acceso a la CPH? 16
- 20.- No estoy interesado/a en participar en la CPH y he sido incluido/a “de oficio” en el sistema al tener cumplidos los cinco años de permanencia exigidos. En tal caso... ¿Tengo que pedir expresamente que se me excluya del sistema de CPH? . 16
- 21.- Si posteriormente quisiera incorporarme a la CPH. ¿Podría hacerlo? 16



CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL (CPH)

22.- ¿En qué consiste el sistema de CPH de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA.?	17
23.- El sistema de CPH de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. ¿Es un derecho? ¿Impone “obligaciones”?	18
24.- ¿Es un sistema complicado de comprender y aplicar?	18
25.- ¿Cuántos grados y subgrados tiene la Escala de CPH?	19
26.- ¿Es consolidable el Grado y Subgrado que tengo reconocido?	19
27.- Cumplo los requisitos exigidos para acceder a la CPH. ¿A qué grado y subgrado de la Escala de Desarrollo de la CPH me incorporaré?	19
28.- ¿Cómo es la Escala de Grados del Sistema de CPH?	20
29.- ¿Qué criterios se valoran para el acceso y progresión en el sistema de CPH?	21
30.- ¿Cómo se evalúa la trayectoria profesional y la calidad de los trabajos realizados en el desempeño del puesto de trabajo que exige la normativa vigente?	22
31.- ¿Cómo se evalúa la experiencia y los conocimientos adquiridos o transmitidos que exige la normativa vigente?	22
32.- ¿Cómo se evalúa el compromiso con la organización, es decir, con la Diputación de Valladolid, que exige la normativa vigente?	22
33.- ¿Qué requisitos hay que cumplir para progresar de un subgrado al otro superior?	23
34.- ¿Qué requisitos hay que cumplir para progresar de un grado al otro superior?	23
35.- Mi última ED individual ha sido negativa. ¿Puedo progresar de grado o subgrado?	24
36.- ¿Cuántas acciones formativas o de mejora organizacional tengo que hacer para progresar al grado superior?	24



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

- 37.- ¿Tengo que hacer cada año una de esas acciones formativas o de mejora? 24
- 38.- Y si hago más acciones formativas o de mejora organizacional del mínimo exigido. ¿Tendrá algún efecto en la CPH? 25
- 39.- ¿Qué requisitos han de reunir las acciones formativas o de mejora organizacional realizadas para que puedan valer a efectos de la CPH? 25
- 40.- Las acciones formativas recibidas o impartidas. ¿Han de acreditar una duración mínima para que sean válidas? 26
- 41.- He impartido una acción formativa. ¿Se podrá considerar válida a efectos de la CPH, independientemente de la materia sobre la que haya versado el curso? 27
- 42.- ¿Cómo se acreditarán las acciones formativas para que puedan ser válidas para la CPH? 27
- 43.- ¿Quién puede determinar si una acción formativa o de mejora organizacional es válida o no a efectos de la CPH?.... 27
- 44.- Tengo acreditado el número necesario de ED positivas para progresar de grado, pero aún me falta una acción formativa o de mejora para completar el número exigido en el Grado actual. ¿Puedo progresar de grado?..... 28
- 45.- ¿Puedo determinar voluntariamente mi ritmo de progresión dentro de la CPH?..... 28

EL “COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL”

- 46.- ¿Qué es el “Complemento de Carrera Profesional Horizontal”? 28
- 47.- ¿Qué importes tiene el “Complemento de Carrera Profesional Horizontal”?..... 29
- 48.- ¿Por qué el importe del “complemento de CPH” no es igual para los 6 grados de la Escala?..... 29
- 49.- ¿Por qué el importe del “complemento de CPH” varía según los grupos de titulación (A1, A2, C1, C2 y AP)?..... 29



50.- ¿Qué criterio se ha seguido para establecer los importes iniciales del complemento de CPH para cada grupo de titulación?..... 30

EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL (CPH). CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

51.- Tengo intención de presentarme a un concurso de traslados. Si obtuviera ese nuevo puesto de trabajo ¿Cómo afectaría a mi Carrera Profesional Horizontal?..... 31

52.- Tengo intención de presentarme a una convocatoria de promoción interna. Si obtuviera ese nuevo puesto de trabajo ¿Cómo afectaría a mi Carrera Profesional Horizontal?..... 32

53.- Tengo intención de presentarme a una convocatoria de libre designación. Si obtuviera ese nuevo puesto de trabajo ¿Cómo afectaría a mi Carrera Profesional Horizontal?..... 32

54.- Me han concedido una comisión de servicios de carácter temporal. ¿Cómo afectará a mi carrera profesional horizontal? 32

55.- Acabo de adquirir la condición de funcionario/a de carrera y hasta ahora venía prestando servicios en la Diputación o sus OO.AA. como funcionario/a interino/a. Ya estaba integrado/a en el Sistema de CPH. ¿Cómo afecta esta circunstancia a mi carrera profesional? 33

56.- Soy funcionario/a de carrera, integrado en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal. Voy a empezar a desempeñar un nuevo puesto de trabajo como funcionario/a interino/a. ¿Cómo afecta esta circunstancia a mi carrera profesional? 33

57.- Voy a pasar a la situación de “Servicios Especiales”. ¿Cómo afectará a mi Carrera Profesional Horizontal? 33

58.- Voy a reingresar al servicio activo desde la situación de “Servicios Especiales”. ¿Cómo afectará a mi Carrera Profesional Horizontal?..... 34



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

- 59.- Me encuentro en un supuesto de excedencia por el cual se me reconoce el derecho a la carrera profesional, (por ejemplo, por cuidado de hijos menores). ¿Cómo afectará a mi Carrera Profesional Horizontal? 34
- 60.- Soy representante del personal con crédito horario legalmente establecido por duración igual o superior a seis meses. ¿Cómo afectará a mi Carrera Profesional Horizontal? 35

LA GESTIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL (CPH)

- 61.- ¿Qué Servicio se ocupa de la gestión del Sistema de CPH?..... 35

LA COMISIÓN TÉCNICA DE GARANTÍAS DE LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL (CPH)

- 62.- ¿Qué es la Comisión Técnica de Garantías? 36
- 63.- ¿La Comisión Técnica de Garantías es la misma para los sistemas de ED y de CPH? 36
- 64.- ¿Quién la integra? 36
- 65.- ¿Qué funciones tiene asignadas?..... 37
- 66.- ¿Cuándo debe reunirse? 37
- 67.- Considero que cumplo los requisitos necesarios para progresar a un grado superior, pero no me lo han reconocido..¿Puedo presentar una reclamación? ¿Ante quién? 38



EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL (CPH) DE LA DIPUTACIÓN DE VALLADOLID Y SUS OO.AA. CONSIDERACIONES GENERALES. NORMATIVA.

1.- ¿Qué es la Carrera Profesional Horizontal?



La aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), Ley 7/2007 de 12 de abril, supuso la introducción de una importantísima novedad para el desarrollo profesional del personal funcionario de carrera y laboral fijo: la carrera profesional horizontal.

En la actualidad, el EBEP ha sido sustituido por el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP), si bien la redacción del capítulo II - que describe las reglas que rigen el derecho a la carrera profesional, la promoción interna y la evaluación del desempeño de los empleados públicos, no ha sufrido variación alguna respecto a la norma anterior.

La carrera profesional horizontal supone la posibilidad de avanzar, profesional y retributivamente -sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo- como reconocimiento a la experiencia, conocimientos y compromiso con la organización mostrados durante la actividad profesional.

En el art. 16 del Estatuto Básico se señala que:

1. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.
2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.



2.- ¿Qué ventajas aporta un sistema de CPH?



Su aplicación y desarrollo supone numerosas ventajas, tanto organizativas como personales:

En primer lugar, amplía las posibilidades de desarrollo profesional y retributivo a todo el colectivo afectado al no llevar aparejado un cambio de puesto de trabajo, ya que el énfasis de la carrera horizontal radica en adquirir “**autoridad de experto/a**” a medida que se va progresando a través de cada grado de la escala de desarrollo.

En segundo lugar, viene a completar las vías tradicionales de carrera profesional: la promoción interna vertical o la sucesiva ocupación de puestos obtenidos por concurso de traslados o por libre designación.

Por último, al no tener limitaciones de aplicación -ya que puede afectar a un número indeterminado de personas- también contribuye decisivamente a evitar disfunciones organizacionales derivadas de la posible inflación de la estructura de puestos de trabajo como vía de incentivo para el desarrollo profesional vertical de los empleados públicos, siempre menor en términos cuantitativos por estar limitada a la provisión de plazas vacantes específicas.



3.- ¿El Estatuto Básico del Empleado Público obliga a las AA.PP. a elaborar sistemas de Carrera Profesional Horizontal?

No, su aplicación es una potestad discrecional de las AA.PP., si así se lo autoriza la Ley de Función Pública de su respectiva comunidad autónoma. No ocurre igual con la evaluación del desempeño, que es de obligatoria aplicación a todos los empleados públicos.

En el art. 17 del TREBEP se señala que “Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera profesional horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

- a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.
- b) Se deberá valorar 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.

Así mismo, en el art. 19 se regula la carrera profesional horizontal del personal laboral.



4.- ¿Por qué la Diputación de Valladolid ha puesto en marcha su propio sistema de CPH?

El Sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. se enmarca dentro de las medidas de desarrollo del “Plan Estratégico de Mejora Continua de los Recursos Humanos” y constituye un sistema de progreso profesional, individualizado y voluntario, que busca hacer efectivo el derecho a progresar profesionalmente -sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo- como reconocimiento a la experiencia, conocimientos y compromiso con la organización mostrados durante el ejercicio de la actividad profesional.

Su Sistema de Carrera Profesional Horizontal se desarrolla de conformidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad y su implantación debe contribuir decisivamente a la mejora de la calidad en la prestación del servicio público.

El Sistema de Carrera Profesional Horizontal interactúa directamente con el Sistema de Evaluación del Desempeño propio de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA., pues para progresar en la CPH es imprescindible que las evaluaciones del desempeño de carácter individual sean positivas.

5.- ¿Los sistemas de Carrera Profesional Horizontal son iguales en todas la AA.PP.?

No, cada administración pública puede decidir si quiere desarrollar un sistema de CPH y cómo y de qué manera hacerlo para adaptarse mejor a sus circunstancias particulares. El TREBEP marca unas reglas básicas que han de respetarse en su elaboración y desarrollo.

La Diputación de Valladolid, respetando dichas reglas básicas, ha diseñado un sistema propio de CPH -adecuado a sus propias peculiaridades- basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad.



El Sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. ha sido consensuado con los representantes del personal en la Mesa General de Negociación, aprobado como reglamento por el Pleno de la Corporación y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, de 4 de enero de 2017.

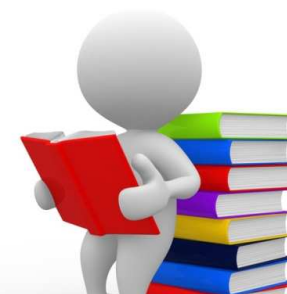


6.- ¿Cuándo se pondrá en marcha el sistema de CPH de la Diputación y sus OO.AA.?

Una vez finalizado el proceso de evaluación del desempeño para 2016 -que excepcionalmente se realizará durante el primer cuatrimestre de 2017- se pondrá en marcha el sistema de CPH de la Diputación y sus OO.AA. también relativo a 2016.

7.- ¿En qué normativa general se regulan los sistemas de CPH?

El EBEP/TREBEP describe, en su capítulo II, las reglas que rigen el derecho a la carrera profesional, la promoción interna y la evaluación del desempeño de los empleados públicos, introduciendo, en sus artículos 16 y 17, el concepto de carrera profesional horizontal para el personal funcionario de carrera. El artículo 19 se ocupa, a su vez, de la carrera profesional y la promoción del personal laboral.





8.- ¿Qué órgano de la Diputación de Valladolid ha aprobado el Reglamento del Sistema de CPH?

El Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. ha sido aprobado por el Pleno de la Corporación, mediante Acuerdo de Pleno nº 190/16, de fecha 21 de octubre de 2016, conjuntamente con el Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño.



9.- ¿En qué Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid se ha publicado el Reglamento del Sistema de CPH de la Diputación?

Tras el preceptivo período de exposición al público para presentación de reclamaciones o sugerencias, ese reglamento ha sido publicado en el BOP de Valladolid de 4 de enero de 2017, sin haber sido objeto de reclamaciones o sugerencias.



10.- ¿Es voluntaria la participación en el sistema de CPH?

Sí, la participación en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal es totalmente voluntaria. Además, cada cual puede decidir su ritmo de progreso dentro del sistema.



A QUIÉN AFECTA EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL (CPH) DE LA DIPUTACIÓN DE VALLADOLID Y SUS OO.AA.

11.- Soy personal funcionario de carrera o personal laboral fijo de la Diputación de Valladolid o de sus OO.AA. ¿Me afecta la CPH?

Por supuesto, siempre y cuando decida incorporarme al sistema de CPH voluntariamente. No obstante, no bastará con adquirir la condición personal de funcionario de carrera para que pueda acceder a la CPH.

Además, deberé tener acreditado el desempeño de un puesto de trabajo en la Diputación de Valladolid o sus OO.AA. durante, al menos, *cinco años consecutivos* y tener acreditada, así mismo, una evaluación del desempeño de carácter individual positiva para poder acceder al subgrado I del grado I del Sistema de CPH.

12.- ¿Por qué es necesario acreditar, al menos, cinco años consecutivos de servicios en la Diputación de Valladolid antes de acceder al sistema de CPH?

Como ya se ha comentado, la razón de ser de un sistema de progresión profesional de carácter horizontal se basa en el reconocimiento de la experiencia, conocimientos y compromiso con la organización mostrados durante el ejercicio de la actividad profesional. Se trata de alcanzar, progresivamente, un rol de *“autoridad de experto/a”* cada vez mayor en el desempeño del puesto de trabajo.

En consecuencia, el establecimiento de un tiempo de aprendizaje previo es la premisa lógica y necesaria antes de poder acceder al sistema de CPH.





13.- Soy personal funcionario de carrera o personal laboral fijo/a y estoy interesado/a en acceder a la CPH. ¿Tengo que solicitarlo expresamente?

Sí, según el procedimiento habitual. No obstante, de manera excepcional y con el fin de agilizar la puesta en marcha del Sistema de Carrera Profesional Horizontal, *dado que actualmente todo el personal funcionario de carrera y laboral fijo perteneciente a la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. cumple el plazo de carencia de cinco años de servicios consecutivos estipulado, dicho personal estará exento de la obligación de solicitar su participación en el sistema de carrera profesional horizontal*, sin perjuicio del cumplimiento del resto de requisitos necesarios.

14.- Soy personal funcionario de carrera o personal laboral fijo/a y aún no tengo acreditados los cinco años de servicios consecutivos. ¿Cuándo podré solicitar el acceso a la CPH?

Durante la primera quincena de mayo de cada año se abrirá un plazo de convocatoria para presentar las solicitudes para acceder o para acreditar los requisitos exigidos para progresar en el sistema de carrera profesional horizontal. Los requisitos de acceso y progresión deberán poseerse a 31 de diciembre del año anterior. La solicitud se efectuará mediante escrito dirigido al Ilmo. Sr. Presidente.

15.- Soy personal funcionario interino... ¿Me afecta la CPH?

No, salvo que lleve desempeñando, como personal funcionario interino, el mismo puesto de trabajo de manera consecutiva durante los últimos cinco años. En cuanto se cumpla dicha condición temporal, si no se ha resuelto antes la provisión definitiva del puesto, se podrá solicitar el acceso al sistema de CPH.

Es importante considerar que, debido a la condición temporal de la interinidad, el EBEP no incluyó al personal funcionario interino ni al laboral temporal en los supuestos de acceso a la carrera profesional horizontal que, por sus propias características, requiere una permanencia larga en la prestación del servicio.





DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

No obstante lo anterior y por efecto de la congelación de las convocatorias públicas mantenida durante estos últimos años como medida anti-crisis, entre otras razones, ha provocado que un elevado número de personal funcionario interino o laboral temporal lleve desempeñando sus funciones durante cinco años o más.

El Tribunal Supremo ha reconocido, mediante sentencia 2887/2014 el derecho de ambos colectivos a incorporarse a los sistemas de carrera profesional horizontal de sus organizaciones, siempre y cuando cumplan determinados requisitos de permanencia en un puesto de trabajo.

El Sistema de CPH de la Diputación de Valladolid permite, por tanto, el acceso al personal laboral temporal o funcionario interino que cumpla el mismo requisito temporal de cinco años de servicios ininterrumpidos en la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. y que, voluntariamente, solicite su participación en los términos que se han determinado para solicitar el acceso a la CPH.

Muy importante: A diferencia de lo dispuesto para el personal funcionario de carrera o laboral fijo, el personal laboral temporal o funcionario interino deberá solicitar expresamente su incorporación al sistema de CPH.

16.- Soy personal laboral temporal... ¿Me afecta la CPH?

No, salvo que lleve desempeñando el mismo puesto de trabajo, de manera consecutiva, durante los últimos cinco años.

La respuesta a esta pregunta es la misma que para el supuesto relativo al personal funcionario interino, (ver pregunta nº 15).

17.- Soy personal eventual... ¿Me afecta la CPH?

No. La normativa vigente, EBEP/TREBEP, no reconoce al personal eventual el derecho a la carrera profesional horizontal.

18.- Me encuentro en situación de “Servicios Especiales”. ¿Puedo acceder a la CPH de la Diputación de Valladolid?

Sí, siempre y cuando se cumpla el requisito de tener acreditados cinco años consecutivos de servicios en la Diputación de Valladolid y sus OO.AA



19.- Soy empleado/a público/a de la Diputación de Valladolid o sus OO.AA. ¿Tengo que solicitar expresamente el acceso a la CPH?

Depende de que su régimen jurídico se lo permita, pero siempre será necesario cumplir el requisito de tener acreditados cinco años consecutivos de servicios en la Diputación de Valladolid y sus OO.AA.

Sí, en todo caso, si se vienen prestando servicios como personal funcionario interino o laboral temporal.

También deberá solicitarlo el personal funcionario de carrera que, a partir de 2017 cumpla los cinco años de servicio preceptivos.

Excepcionalmente, todo el personal funcionario de carrera que lo fuera a 31 de diciembre de 2016 ingresará, de oficio, en el sistema de CPH. Esta medida se adopta con el fin de simplificar el proceso de puesta en marcha de la CPH, ya que dicho colectivo tiene acreditado el tiempo necesario de servicios en la Diputación.

20.- No estoy interesado/a en participar en la CPH y he sido incluido/a “de oficio” en el sistema al tener cumplidos los cinco años de permanencia exigidos. En tal caso... ¿Tengo que pedir expresamente que se me excluya del sistema de CPH?

Sí. Es la única manera de no permanecer en el sistema de CPH.

21.- Si posteriormente quisiera incorporarme a la CPH. ¿Podría hacerlo?

Por supuesto. La participación es voluntaria en todo momento. La única condición es cumplir los requisitos para acceder al sistema.



CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL (CPH)

22.- ¿En qué consiste el sistema de CPH de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA.?



Como ya se ha dicho, la carrera profesional horizontal supone la posibilidad de avanzar, profesional y retributivamente -sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo- como reconocimiento a la experiencia, conocimientos y compromiso con la organización mostrados durante la actividad profesional.

Además, la normativa señala que esta expectativa de progreso profesional debe hacerse conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y que ese progreso debe articularse mediante un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos.

El sistema de CPH de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. ha sido diseñado teniendo en cuenta las características socio-demográficas de sus empleados públicos y se basa en un sistema de progresión profesional a través de una escala de 6 Grados. Los cinco primeros se componen de 4 Subgrados. El Grado VI, el último, carece de Subgrados porque, una vez alcanzado sólo requerirá ir obteniendo resultados positivos en las evaluaciones del desempeño para poder percibir el complemento de carrera profesional.

La progresión será consecutiva a través de los diferentes Grados e independiente del Grupo o Subgrupo de titulación al cual pertenezca el empleado público participante, si bien el importe del complemento de carrera profesional de carácter personal asociado a dicha progresión -de carácter anual- contemplará dicha circunstancia en los términos que se determinan en el reglamento.

El Sistema de Carrera Profesional Horizontal se plantea, por tanto, con un horizonte temporal mínimo de 20 años desde el reconocimiento del Grado I hasta alcanzar el Grado VI, que constituye el último escalón del sistema. Unido al periodo de carencia de 5 años, dicho horizonte temporal se eleva, al menos, a 25 años desde el momento del acceso a la función pública para el personal funcionario de carrera.



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

Evidentemente una gran mayoría de los actuales empleados públicos de la Diputación y sus OO.AA. no dispondrán de tiempo suficiente para poder alcanzar el Grado VI, pero es importante entender que todo sistema de progresión profesional debe concebirse desde la perspectiva de desarrollo profesional del personal de nuevo ingreso. Así, una persona que ingrese en calidad de personal funcionario de carrera a los 30 años y cumpla escrupulosamente con los requisitos exigidos anualmente, podrá alcanzar el Grado VI -que representa el mayor reconocimiento profesional posible- a la edad de 55 años, lo cual le permitirá -con la normativa vigente en materia de jubilación- disfrutar, al menos, de un horizonte de 12 años en el escalón máximo.

23.- El sistema de CPH de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. ¿Es un derecho? ¿Impone “obligaciones”?

Sí, el progreso profesional es un derecho de los empleados públicos, pero también lleva aparejado asumir “obligaciones” para acceder a sus recompensas.

Es imprescindible que el resultado de las evaluaciones del desempeño sea positivo -lo contrario no resultaría aceptable-, además de hacer hincapié en la actualización de los conocimientos necesarios para un mejor desempeño del puesto de trabajo o fomentar la participación en iniciativas de mejora organizacional a fin de prestar un mejor servicio público.



24.- ¿Es un sistema complicado de comprender y aplicar?

No. El diseño del sistema de CPH de la Diputación de Valladolid – que ha sido negociado y consensuado con la representación sindical en la Mesa General de Negociación- se ha planteado, desde el primer minuto, desde la perspectiva de la sencillez y facilidad de aplicación, respetando en todo momento los condicionantes que impone la normativa vigente.

La puesta en marcha de los sistemas de evaluación del desempeño o de la carrera profesional horizontal implica un esfuerzo organizacional importante y supone una gran oportunidad para todas las partes implicadas, tanto para el personal que trabaja en la Diputación como para los objetivos de la propia Institución, que no son otros que la prestación de un cada vez mejor servicio público para la provincia de Valladolid.



Es bien sabido que todo cambio suele generar resistencias, pero cabe esperar también que la sencillez y la facilidad de aplicación de ambos sistemas -unido a la colaboración y participación activa de todas las personas implicadas- contribuya decisivamente a implantarlos con las menores dificultades posibles.

Existen numerosos ejemplos de experiencias en otras AA.PP. que han puesto de manifiesto que sistemas excesivamente amplios y complejos no son, en definitiva, ni más útiles ni tampoco mejores.



25.- ¿Cuántos grados y subgrados tiene la Escala de Grados de CPH?

Como ya se ha dicho, la Escala de progresión profesional se compone de 6 Grados. Los cinco primeros grados están compuestos de 4 Subgrados cada uno. El Grado VI, el último, carece de Subgrados porque, una vez alcanzado, sólo requerirá ir obteniendo resultados positivos en las evaluaciones del desempeño para seguir percibiendo el complemento de carrera profesional.

26.- ¿Es consolidable el Grado y Subgrado que tengo reconocido?

Sí, la posesión de un determinado Grado de Carrera profesional horizontal supondrá la consolidación del mismo, con los efectos económicos que correspondan.

27.- Cumplo los requisitos exigidos para acceder a la CPH. ¿A qué grado y subgrado de la Escala de Desarrollo de la CPH me incorporaré?

Todos los empleados públicos, al acceder al sistema de CPH, lo harán en el subgrado I del grado I.



28.- ¿Cómo es la Escala de Grados del Sistema de CPH?

ESCALA DE GRADOS	SUBGRADOS	EFFECTO DE LA E.D.	OTROS REQUISITOS
GRADO VI	Sin Subgrados	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	La consecución del Grado VI, el máximo posible, sólo exige para la percepción del complemento de carrera correspondiente la obtención anual de una ED individual positiva (Excelente o Satisfactoria).
GRADO V	Subgrado IV	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	Además de las 4 ED positivas, para progresar al Grado VI será necesario acreditar, al menos, 10 de las siguientes actividades durante el tiempo necesario hasta alcanzar el Subgrado IV: Participación o impartición de Acciones formativas Participación en Grupos de Mejora Propuestas aceptadas de Mejora organizacional
	Subgrado III	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado II	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado I	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
GRADO IV	Subgrado IV	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	Además de las 4 ED positivas, para progresar al Grado V será necesario acreditar, al menos, 8 de las siguientes actividades durante el tiempo necesario hasta alcanzar el Subgrado IV: Participación o impartición de Acciones formativas Participación en Grupos de Mejora Propuestas aceptadas de Mejora organizacional
	Subgrado III	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado II	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado I	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
GRADO III	Subgrado IV	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	Además de las 4 ED positivas, para progresar al Grado IV será necesario acreditar, al menos, 7 de las siguientes actividades durante el tiempo necesario hasta alcanzar el Subgrado IV: Participación o impartición de Acciones formativas Participación en Grupos de Mejora Propuestas aceptadas de Mejora organizacional
	Subgrado III	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado II	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado I	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
GRADO II	Subgrado IV	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	Además de las 4 ED positivas, para progresar al Grado III será necesario acreditar, al menos, 5 de las siguientes actividades durante el tiempo necesario hasta alcanzar el Subgrado IV: Participación o impartición de Acciones formativas Participación en Grupos de Mejora Propuestas aceptadas de Mejora organizacional
	Subgrado III	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado II	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado I	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
GRADO I	Subgrado IV	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	Además de las 4 ED positivas, para progresar al Grado II será necesario acreditar, al menos, 4 de las siguientes actividades durante el tiempo necesario hasta alcanzar el Subgrado IV: Participación o impartición de Acciones formativas Participación en Grupos de Mejora Propuestas aceptadas de Mejora organizacional
	Subgrado III	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado II	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado I	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	



29.- ¿Qué criterios se valoran para el acceso y progresión en el sistema de CPH?

Los criterios que se valoran para el acceso y progresión en el sistema de CPH son muy sencillos y de fácil cumplimiento para todas las personas afectadas, con independencia del puesto de trabajo que vengan desempeñando.

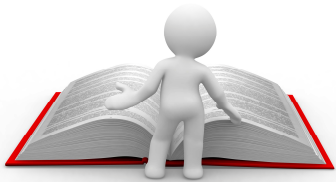
Son los siguientes:

- **Para acceder al sistema o para progresar de Subgrado en Subgrado:** Será necesario obtener una calificación positiva en la parte individual (categoría “Excelente” o “Satisfactoria”) de la evaluación del desempeño.
- **Para progresar de Grado en Grado:**
 - Disponer del número necesario de evaluaciones del desempeño positivas (parte individual) exigidas en cada Grado.
 - Realizar un número mínimo -según lo establecido en cada Grado- de:
 - **Acciones formativas** (cursos, seminarios, jornadas, etc.) *en materias relacionadas con el puesto de trabajo de la persona solicitante*, sin límite de duración, u otras que puedan considerarse complementarias para el buen desempeño de la actividad profesional, organizada por organismo público o por un centro, asociación, etc. de carácter público o privado reconocido oficialmente. Así mismo se tomará en consideración, a efectos de carrera profesional horizontal, la *impartición de acciones formativas relacionadas con materias propias del ámbito profesional de la persona solicitante u otras que puedan considerarse oportunas*.
 - **Participaciones en acciones de mejora organizacional** organizadas por la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. (Grupos de Mejora, Círculos de Calidad o similares).
 - **Haber sido aceptadas las propuestas de mejora de carácter organizacional formuladas** en cualquiera de los ámbitos de competencia de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. La evaluación para la admisión o desestimación de dichas propuestas, a efectos de acreditación de requisitos para la carrera profesional horizontal, será competencia de la “Comisión Técnica de Garantías de los sistemas de evaluación del desempeño y de la carrera profesional horizontal”.



30.- ¿Cómo se evalúa la trayectoria profesional y la calidad de los trabajos realizados en el desempeño del puesto de trabajo que exige la normativa vigente?

Se evalúa mediante la acreditación de una calificación positiva en la parte individual de la evaluación del desempeño, ya que a través de la misma se han valorado esas premisas.



31.- ¿Cómo se evalúa la experiencia y los conocimientos adquiridos o transmitidos que exige la normativa vigente?

Se evalúa mediante la participación en acciones formativas, o su impartición, en materias relacionadas con el ámbito del puesto de trabajo.



32.- ¿Cómo se evalúa el compromiso con la organización, es decir, con la Diputación de Valladolid, que exige la normativa vigente?

Se evalúa mediante la presentación de propuestas de mejora organizacional -que deberán ser previamente reconocidas como tal por la Comisión Técnica de Garantías- o la participación en acciones de mejora convocadas por la Diputación de Valladolid o sus OO.AA., además de lo ya tomado en consideración al respecto en la evaluación del desempeño de carácter individual.



33.- ¿Qué requisitos hay que cumplir para progresar de un subgrado al otro superior?

Una vez integrado/a en el sistema de CPH, para progresar de subgrado en subgrado será requisito indispensable ir obteniendo una calificación positiva en la parte individual de la evaluación del desempeño.



34.- ¿Qué requisitos hay que cumplir para progresar de un grado al otro superior?

Como ya ha sido comentado en una pregunta anterior:

- Disponer del número necesario de evaluaciones del desempeño positivas (parte individual) exigidas en cada Grado.
- Realizar un número mínimo -según lo establecido en cada Grado- de:
 - **Acciones formativas** (cursos, seminarios, jornadas, etc.) *en materias relacionadas con el puesto de trabajo de la persona solicitante*, sin límite de duración, u otras que puedan considerarse complementarias para el buen desempeño de la actividad profesional, organizada por organismo público o por un centro, asociación, etc. de carácter público o privado reconocido oficialmente. Así mismo se tomará en consideración, a efectos de carrera profesional horizontal, la *impartición de acciones formativas relacionadas con materias propias del ámbito profesional de la persona solicitante u otras que puedan considerarse oportunas*.
 - **Participaciones en acciones de mejora organizacional** organizadas por la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. (Grupos de Mejora, Círculos de Calidad o similares).
 - **Haber sido aceptadas las propuestas de mejora de carácter organizacional formuladas** en cualquiera de los ámbitos de competencia de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. La evaluación para la admisión o desestimación de dichas propuestas, a efectos de acreditación de requisitos para la carrera profesional horizontal, será competencia de la “Comisión Técnica de Garantías”.



35.- Mi última ED individual ha sido negativa. ¿Puedo progresar de grado o subgrado?

No, ya se ha comentado que es requisito imprescindible obtener una calificación positiva en la parte individual (categoría “Excelente” o “Satisfactoria”) de la evaluación del desempeño.

Si la misma es calificada como “neutra” o “negativa”, no podré progresar en la carrera profesional horizontal hasta que obtenga de nuevo una ED individual “positiva”.

36.- ¿Cuántas acciones formativas o de mejora organizacional tengo que hacer para progresar al grado superior?

Las que se determinen en los requisitos de cada Grado. En la Escala de Grados de la CPH se indica su número, que es creciente con cada Grado.

Para progresar al siguiente Grado solamente es necesario acreditar el número mínimo exigido de acciones formativas o de mejora organizacional, de manera indistinta. Todas pueden ser acciones formativas e igualmente de mejora organizacional. El modo de repartir tales requisitos es indiferente.



37.- ¿Tengo que hacer cada año una de esas acciones formativas o de mejora?

No es necesario. Se pueden hacer en cualquier momento dentro del período de tiempo necesario para cumplir todos los requisitos exigidos para progresar al Grado siguiente. Dicho de otro modo, se pueden hacer varios o ninguno en un mismo año.



38.- Y si hago más acciones formativas o de mejora organizacional del mínimo exigido. ¿Tendrá algún efecto en la CPH?

No, a efectos de progresión en la CPH hacer más acciones de este tipo no tendrá ninguna otra repercusión. Tampoco se podrán acumular para cumplir los requisitos del siguiente Grado.

39.- ¿Qué requisitos han de reunir las acciones formativas o de mejora organizacional realizadas para que puedan valer a efectos de la CPH?

Los requisitos a cumplir dependerán del tipo de actividad a acreditar.

- La acreditación de participación en acciones formativas deberá cumplir los siguientes requisitos:
 - Se considerarán “acciones formativas” los cursos, seminarios, jornadas, etc. en materias relacionadas con el puesto de trabajo de la persona solicitante, *sin límite de duración*, u otras que puedan considerarse complementarias para el buen desempeño de la actividad profesional.
 - Deberán estar organizadas por organismo público o por un centro, asociación, etc. de carácter público o privado reconocido oficialmente.
 - Se acreditarán mediante diploma, certificación o informe expedido por la entidad organizadora.
- La acreditación de la impartición de acciones formativas (cursos, seminarios, jornadas, etc.) deberá cumplir los siguientes requisitos:
 - Aquellas relacionadas con materias propias del ámbito profesional de la persona solicitante, sin límite de duración, u otras que puedan considerarse complementarias para el buen desempeño de la actividad profesional.



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

- Deberán estar organizadas por organismo público o por un centro, asociación, etc. de carácter público o privado reconocido oficialmente.
- Se acreditarán mediante diploma, certificación o informe expedido por la entidad organizadora.
- La acreditación de la participación en toda acción de mejora organizada por la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. (Grupos de Mejora, Círculos de Calidad o similar) se efectuará mediante informe de la persona responsable de la acción de mejora. La consideración como actividad a valorar estará sujeta a la aprobación de la Comisión Técnica de Garantías.
- Respecto a las propuestas de mejora organizativa en cualquiera de los ámbitos de competencia de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA., la evaluación para la admisión o desestimación de dichas propuestas, a efectos de acreditación de requisitos para la carrera profesional horizontal, será competencia de la “Comisión Técnica de Garantías de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal”.

40.- Las acciones formativas recibidas o impartidas. ¿Han de acreditar una duración mínima para que sean válidas?

No. Como ya se ha indicado en la pregunta anterior, no se estipula una duración mínima para poder acreditar una actividad como valorable. En muchos casos se organizan jornadas, simposios, formación online, etc. de muy corta duración, perfectamente válidas a efectos de formación.

Es importante tener en cuenta que no todos los puestos de trabajo de la organización tienen igual facilidad para realizar acciones formativas relacionadas con su puesto de trabajo y, con esta medida, se pretende facilitar el progreso de la carrera a todos los empleados públicos implicados.



41.- He impartido una acción formativa. ¿Se podrá considerar válida a efectos de la CPH, independientemente de la materia sobre la que haya versado el curso?

No. La acción formativa impartida tiene que estar relacionada con materias propias del ámbito profesional de la persona solicitante, sin límite de duración. O también otras que puedan considerarse complementarias para el buen desempeño de la actividad profesional. No obstante, ante posibles discrepancias, será la “Comisión Técnica de Garantías de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal” quien habrá de decidir sobre su validez.

42.- ¿Cómo se acreditarán las acciones formativas para que puedan ser válidas para la CPH?

Se acreditarán mediante diploma, certificación o informe expedido por la entidad organizadora.



43.- ¿Quién puede determinar si una acción formativa o de mejora organizacional es válida o no a efectos de la CPH?

La “Comisión Técnica de Garantías de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal” es el órgano competente para determinar estas cuestiones.



44.- Tengo acreditado el número necesario de ED positivas para progresar de grado, pero aún me falta una acción formativa o de mejora para completar el número exigido en el Grado actual. ¿Puedo progresar de grado?

No, para ello es necesario tener cumplidos todos y cada uno de los requisitos exigidos.

45.- ¿Puedo determinar voluntariamente mi ritmo de progresión dentro de la CPH?

Por supuesto. La progresión dentro de la CPH es totalmente voluntaria.

EL “COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL”

46.- ¿Qué es el “Complemento de Carrera Profesional Horizontal”?



De conformidad con lo dispuesto en el art. 24 a) del RDL 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP, la consolidación de un Grado y Subgrado dará lugar a la percepción de un complemento de carrera profesional, con los importes que se determinen en cada caso.

El importe del complemento de carrera profesional variará en función del Grado aplicable y del Grupo o Subgrupo de titulación al cual pertenezca cada empleado público y se percibirá con carácter anual.

El importe del complemento de carrera a percibir en cada anualidad será el que corresponda al Grupo o Subgrupo de titulación y al Grado que se ostente a 31 de diciembre del año anterior.



47.- ¿Qué importes tiene el “Complemento de Carrera Profesional Horizontal”?

Los importes anuales iniciales, en euros, por Grupo de Titulación, serán los siguientes:

	AP	C2	C1	A2	A1
Grado I	537	655	743	1.043	1.445
Grado II	618	753	855	1.200	1.662
Grado III	710	866	983	1.380	1.911
Grado IV	852	1.040	1.180	1.656	2.293
Grado V	1.065	1.300	1.475	2.070	2.866
Grado VI	1.385	1.690	1.918	2.691	3.726



48.- ¿Por qué el importe del “complemento de CPH” no es igual para los 6 grados de la Escala?

Como ya se ha indicado en la pregunta anterior, al tratarse de un sistema de progresión profesional que tiene como fin último el reconocimiento de la “Autoridad de experto/a” de cada empleado público, el importe del complemento de carrera profesional también se incrementa a medida que se progresa de Grado en Grado como reconocimiento económico asociado al reconocimiento profesional.

49.- ¿Por qué el importe del “complemento de CPH” varía según los grupos de titulación (A1, A2, C1, C2 y AP)?

Los importes varían en función del Grupo o Subgrupo de titulación al cual pertenezca cada empleado público y este incremento progresivo de los importes se fundamenta en las siguientes premisas:



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

- **En el concepto de “Autoridad de experto/a”.** Teniendo en cuenta que la clasificación de los puestos de trabajo de los Grupos y Subgrupos está basada en el nivel de cualificación académica, la carrera profesional horizontal debe también reconocer esta circunstancia, directamente asociada al nivel de dificultad técnica de los puestos de trabajo según el Grupo o Subgrupo de titulación.
- **En las expectativas de carrera profesional.** La Carrera Profesional Horizontal es sólo un elemento más del conjunto de oportunidades de desarrollo de la carrera profesional a lo largo de la vida laboral de todo empleado público y plenamente compatible con esas otras modalidades de carrera.
 - El art. 16 del TREBEP que regula la carrera profesional del personal funcionario de carrera señala como modalidades de ascenso profesional “la carrera horizontal” (que no requiere cambio de puesto de trabajo); la “carrera vertical” (consistente en cambiar de puesto mediante concurso de traslados o libre designación); la “promoción interna vertical” (consistente en ocupar un puesto de trabajo del grupo de titulación inmediatamente superior) y “promoción interna horizontal” (consistente en ocupar un puesto de trabajo del mismo grupo de titulación, pero de diferente escala)
 - Es decir, en el transcurso de la vida profesional es posible compatibilizar la carrera horizontal con la obtención de puestos de trabajo por concurso de traslados o con la promoción interna vertical para ascender de grupo de titulación. Desde esta perspectiva, los empleados públicos de las “Agrupaciones Profesionales” y del subgrupo C2 son los que disponen de mayores expectativas de desarrollo de carrera hasta alcanzar los grupos superiores, siempre y cuando su cualificación académica lo permita.
 - Sin embargo, estas expectativas de carrera, especialmente en la promoción interna vertical, van viéndose reducidas cuanto mayor es el nivel del Grupo o Subgrupo. Así los integrantes del Subgrupo A2 solamente podrían promocionar verticalmente al A1. Y, para el personal del subgrupo A1, la modalidad de promoción interna vertical es directamente inaplicable. En este caso, la CPH viene a compensar, en parte, las menores oportunidades de carrera profesional de los Subgrupos superiores en comparación con el resto.

50.- ¿Qué criterio se ha seguido para establecer los importes iniciales del complemento de CPH para cada grupo de titulación?

En primer lugar, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias existentes.

En segundo lugar y a partir de dichas disponibilidades presupuestarias, se ha seguido el siguiente criterio técnico:



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Personal

- Para el cálculo de los importes iniciales se ha hallado la media del importe de las retribuciones brutas más altas y más bajas de los colectivos más representativos dentro de cada Grupo de Titulación. A dicha cantidad media, referida a cada Grupo y Subgrupo, se le ha aplicado un porcentaje del 3%. Para evitar distorsiones excesivas dentro de cada grupo, se han descartado las retribuciones destacablemente superiores de cada Grupo y Subgrupo.
- Para el establecimiento del resto de importes, una vez consensuados en la Mesa General de Negociación, se han aplicado los siguientes porcentajes de incremento:

GRADO 1 = IMPORTE INICIAL

GRADO 2 = GRADO 1 + 15%

GRADO 3 = GRADO 2 + 15%

GRADO 4 = GRADO 3 + 20%

GRADO 5 = GRADO 4 + 25%

GRADO 6 = GRADO 5 + 30%



EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LOS CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO.

51.- Tengo intención de presentarme a un concurso de traslados. Si obtuviera ese nuevo puesto de trabajo ¿Cómo afectaría a mi Carrera Profesional Horizontal?

No habría cambio alguno, ni en el Grado y Subgrado que se poseyera en el momento del concurso de traslados, ni tampoco en el importe del “Complemento de Carrera Horizontal” que viniera percibiéndose, al no haber habido cambio de grupo o subgrupo de titulación.



52.- Tengo intención de presentarme a una convocatoria de promoción interna. Si obtuviera ese nuevo puesto de trabajo ¿Cómo afectaría a mi Carrera Profesional Horizontal?

A diferencia del caso anterior, aquí sí habría novedades en la retribución del “Complemento de Carrera Horizontal”. Al ascender de grupo de titulación, el importe del “Complemento de Carrera Horizontal” pasaría a ser el del nuevo grupo o subgrupo de titulación. Lo que no variaría sería el Grado y Subgrado que se poseyera en el momento de la promoción interna.

No obstante, el importe del complemento de carrera a percibir en cada anualidad será el que corresponda al Grupo o Subgrupo de titulación y al Grado que se ostente a 31 de diciembre del año anterior.

53.- Tengo intención de presentarme a una convocatoria de libre designación. Si obtuviera ese nuevo puesto de trabajo ¿Cómo afectaría a mi Carrera Profesional Horizontal?

En este supuesto, la respuesta es idéntica a la ofrecida para el supuesto de concurso de traslados.

No habría cambio alguno, ni en el Grado y Subgrado que se poseyera en el momento de la libre designación, ni tampoco en el importe del “Complemento de Carrera Horizontal” que viniera percibiéndose, al no haber habido cambio de grupo o subgrupo de titulación.

54.- Me han concedido una comisión de servicios de carácter temporal. ¿Cómo afectará a mi carrera profesional horizontal?

Esta circunstancia no afecta al complemento de carrera que se viniera percibiendo.



55.- Acabo de adquirir la condición de funcionario/a de carrera y hasta ahora venía prestando servicios en la Diputación o sus OO.AA. como funcionario/a interino/a. Ya estaba integrado/a en el Sistema de CPH. ¿Cómo afecta esta circunstancia a mi carrera profesional?

El cambio de relación jurídica no tiene efectos en el Sistema de CPH si no supone cambio de grupo de titulación.

Si se produce una modificación en el grupo de titulación, se mantendrá el Grado y Subgrado que se tuviera consolidado en ese momento y se pasará a percibir el importe del complemento de carrera correspondiente al nuevo grupo de titulación.

56.- Soy funcionario/a de carrera, integrado en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal. Voy a empezar a desempeñar un nuevo puesto de trabajo como funcionario/a interino/a. ¿Cómo afecta esta circunstancia a mi carrera profesional?

Para este supuesto es plenamente aplicable la respuesta dada a la pregunta anterior.

57.- Voy a pasar a la situación de “Servicios Especiales”. ¿Cómo afectará a mi Carrera Profesional Horizontal?

Se mantiene el Grado y Subgrado que se tuviera consolidado en el momento de la formalización de la situación de “Servicios Especiales”.

No obstante, se dejará de percibir el “complemento de carrera profesional” en tanto en cuanto no se solicite el reingreso al servicio activo en la Diputación de Valladolid o sus OO.AA.



58.- Voy a reingresar al servicio activo desde la situación de “Servicios Especiales”. ¿Cómo afectará a mi Carrera Profesional Horizontal?

El personal que estando en situación de servicios especiales solicite el reingreso al servicio activo en la Diputación de Valladolid, de conformidad con lo dispuesto en el art.87.3 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP, tendrá derecho a que la progresión de su carrera administrativa no se vea menoscabada por dicha circunstancia y estará sujeto a las siguientes consideraciones:

- Si hasta el momento no tuviera reconocido ningún Grado de Carrera profesional horizontal, se integrará en el Grado I, Subgrado I, previa acreditación de una ED positiva de carácter individual.
- Por el contrario, de tener reconocido un Grado y Subgrado, se integraría en el mismo. Cada año completo en situación de servicios especiales equivaldrá a un Subgrado y, en consecuencia, le será reconocido un nuevo Grado y Subgrado en función del tiempo transcurrido en dicha situación administrativa.



59.- Me encuentro en un supuesto de excedencia por el cual se me reconoce el derecho a la carrera profesional, (por ejemplo, por cuidado de hijos menores). ¿Cómo afectará a mi Carrera Profesional Horizontal?

En el punto 2º de la disposición decimoquinta del Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. (BOP de 4 de enero de 2017) se indica lo siguiente:

“En relación con la “ED de carácter individual”, el personal que permanezca en situación de excedencia, durante todo el ejercicio a evaluar, por alguna de las causas que generen derecho a la carrera de conformidad con la normativa vigente y con el fin de reconocer dicho derecho recibirán, sin necesidad de proceder a la evaluación de carácter individual, la calificación final de “Satisfactoria”.”

Los supuestos de excedencia que reconocen efectos sobre la carrera del personal funcionario, cada una con sus respectivas peculiaridades, son las excedencias por cuidado de familiares o por razón de violencia de género.



Por tanto y en virtud de la disposición anterior, cada anualidad en la que se permanezca en esa situación supondrá el reconocimiento de un Subgrado y del complemento de carrera asociado al mismo. Para acceder al Grado superior será necesario tener acreditados también el resto de requisitos exigidos.

60.- Soy representante del personal con crédito horario legalmente establecido por duración igual o superior a seis meses. ¿Cómo afectará a mi Carrera Profesional Horizontal?

En el punto 3º de la disposición decimoquinta del Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. (BOP de 4 de enero de 2017) se indica lo siguiente:

“Representantes del personal con crédito horario legalmente establecido por duración igual o superior a seis meses, en el supuesto de evaluación individual: Por las circunstancias y naturaleza de su cometido sindical y sin perjuicio de lo contemplado en su caso en la parte grupal de la ED, los representantes del personal que tengan reconocido un crédito horario legalmente establecido por tiempo igual o superior a seis meses, estarán exentos de la realización efectiva de la ED de carácter individual, obteniendo en la misma una calificación final de “Satisfactoria”, a los únicos efectos de permitir su acceso y progresión al sistema de carrera profesional horizontal”.

Por tanto y en virtud de la disposición anterior, cada anualidad en la que se permanezca en esa situación supondrá el reconocimiento de un Subgrado y del complemento de carrera asociado al mismo. Para acceder al Grado superior será necesario tener acreditados también el resto de requisitos exigidos.

LA GESTIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

61.- ¿Qué Servicio se ocupa de la gestión del Sistema de CPH?

Actualmente el Servicio de Personal es la unidad organizativa responsable de la gestión del Sistema de CPH.



LA COMISIÓN TÉCNICA DE GARANTÍAS DE LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

62.- ¿Qué es la Comisión Técnica de Garantías?



La “Comisión Técnica de Garantías de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal” es el órgano colegiado, de carácter paritario, encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones estipulados en los respectivos Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal” de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. y proponer a la Presidencia de la Corporación o de los OO.AA. la resolución de las reclamaciones presentadas.

Su funcionamiento se regirá por los principios de imparcialidad, independencia y profesionalidad de sus miembros, así como los de objetividad y discrecionalidad en su actuación.

63.- ¿La Comisión Técnica de Garantías es la misma para los sistemas de ED y de CPH?

Sí, dada la integración existente entre ambos sistemas.

64.- ¿Quién la integra?

Estará compuesta por funcionarios/as de carrera nombrados a propuesta del/la Diputado/a Delegado/a de Personal y representantes de la parte social con representación en la Mesa General de Negociación. Su carácter es paritario.



65.- ¿Qué funciones tiene?

- Verificar el cumplimiento de las condiciones estipuladas para la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño.
- Recabar los informes de evaluación de desempeño que obren en los Servicios correspondientes.
- Estudiar las reclamaciones en materia de Evaluación del Desempeño; oír a las partes interesadas y proponer la resolución de las reclamaciones al órgano competente: Presidencia de la Corporación y Presidencia de los respectivos OO.AA.
- Verificar el cumplimiento de los requisitos de los solicitantes para el acceso al Sistema de Carrera Profesional Horizontal.
- Publicar la lista de admitidos y excluidos al Sistema de Carrera Profesional Horizontal y resolver las reclamaciones que se produzcan al respecto.
- Verificar la conformidad de los requisitos acreditados por los solicitantes para la progresión de Grado o Subgrado y proponer la resolución de las reclamaciones al órgano competente.
- Recabar los informes de evaluación de desempeño y la documentación relativa a los requisitos exigidos para el progreso de la carrera horizontal de los empleados públicos que obren en los Servicios correspondientes.
- Proponer a la Presidencia de la Corporación el reconocimiento o denegación de la progresión de Grado o Subgrado solicitado por los participantes.
- Cuantas otras actuaciones considere convenientes para el buen desarrollo de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal.

66.- ¿Cuándo debe reunirse?

La Comisión Técnica de Garantías se reunirá al menos una vez al año, pudiendo adoptar igualmente medidas de mejora de los sistemas e interpretar los conceptos a que hubiere lugar.





67.- Considero que cumplo los requisitos necesarios para progresar a un grado superior, pero no me lo han reconocido... ¿Puedo presentar una reclamación? ¿Ante quién?

Se pueden presentar las reclamaciones que se estimen oportunas ante la Comisión Técnica de Garantías, que es el órgano encargado de entender tales cuestiones.