
Propuesta de carrera profesional para personal funcionario y laboral.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL

Junio de 2024

PROPUESTA DE **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** SOBRE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL PARA PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

I. FUNDAMENTOS.

1º. Los Servicios Públicos se despliegan en un entorno social cambiante, de continua evolución, alta complejidad y exigente, donde la capacidad, eficacia y eficiencia se han convertido en los paradigmas a evaluar. Por otro lado, la actualidad de una sociedad avanzada, exige optimizar el uso de los recursos públicos y proporcionar máxima calidad en la prestación de los Servicios Públicos, para que las respuestas que se ofrecen respondan a las necesidades reales de la ciudadanía que hace o puede hacer uso de ellos.

Sin duda, un factor determinante para responder adecuadamente a lo que la sociedad espera de sus Servicios Públicos y, también, una de las claves de cualquier organización, es la motivación y capacidad profesional de su capital humano. Por tanto, es de especial relevancia, contar con profesionales de alto grado de compromiso, cualificación y especialización, que son tres valores fundamentales, para poder responder de forma óptima en todos los campos de los Servicios Públicos que gestiona la Administración de la Comunidad de Madrid.

En este sentido, un sistema de carrera profesional horizontal es condición de indispensable para estimular la motivación del empleado público en los tres valores antes señalados y que permite o facilita tanto la adquisición de mayores conocimientos, como mejorar la cualificación y empleabilidad de los empleados públicos a través de la adquisición de nuevas competencias profesionales.

Estas competencias profesionales se adquieren con una formación constante y la experiencia profesional de los años. Además, los profesionales que poseen o adquieran mayores competencias, deben ser una fuente de transmisión y difusión del conocimiento adquirido a lo largo y ancho de la organización, para ello se deben instituir flujos permanentes de transmisión de ese conocimiento de modo que sea compartido por el conjunto del personal funcionario, laboral y de manera concreta en cada equipo de trabajo.

Por tanto, la formación, la experiencia y también la actividad docente y, asimismo, las publicaciones o la investigación; entre otros, son elementos valorables en la carrera profesional, que añaden valor al desempeño de la

responsabilidad de cada profesional empleado público. Estos, además, son factores objetivos de mayor conocimiento que, en última instancia, se traducen en una prestación del Servicio Público de mejor calidad cada vez.

Los empleados públicos, en virtud de su formación, responsabilidad y experiencia, presentan diferente talento, bagaje y, por tanto, unos conocimientos, actitudes y habilidades divergentes. Por ello, es justo hacer una diferenciación entre niveles de responsabilidad; así como, entre profesionales neófitos y los que tienen una mayor experiencia, capacitación y competencias. Estos son fundamentos que sientan las bases de la necesaria carrera profesional, porque se constituyen como elementos de fidelización, compromiso con la organización y retención del talento individual de los profesionales que trabajan en los Servicios Públicos de la Administración Autonómica.

El ciudadano atendido en los Servicios Públicos demanda profesionales altamente capacitados, que se identifiquen con la condición de servidor de la ciudadanía, estén comprometidos con lo público, motivados y especializados, como garantía para prestar los complejos y variados servicios que requiere y de los que hace uso, a veces por necesidades básicas a las que hay que responder de manera adecuada e inmediata y esto sólo es posible si se motiva y fideliza al empleado público, mediante el desarrollo de procesos continuos de mejora profesional, para evitar que migren a entornos laborales más favorables que les retribuya, les reconozca y ponga en justo valor su talento, competencias, capacidades y especialización adquirida.

Por lo anterior, es imprescindible diseñar y aplicar un modelo de carrera profesional para el conjunto del personal funcionario y laboral, que ponga fin a la desigualdad actual entre profesionales de unos sectores y otros de la misma Administración.

Por todo lo anterior, presentamos esta propuesta de carrera profesional horizontal, que responde a la necesidad de reconocer la capacitación y el compromiso con la organización del personal funcionario y laboral, con el fin último de ofrecer a la población unos Servicios Públicos de alta calidad.

2º. Como se ha expuesto antes, la definición de un sistema integrado de desarrollo profesional, que defina diferentes rutas de *“promoción a través del trabajo”* –artículo 35 de la CE– de los empleados públicos que dependen de la Administración Comunidad de Madrid, sin duda, es un estímulo que contribuye a un aumento del compromiso, la motivación, especialización y a una mejora

del desempeño de las responsabilidades y, al tiempo, a una mejor integración en la estructura organizativa de la Administración Autonómica, lo que en definitiva optimizará y mejorará la calidad de los distintos Servicios Públicos.

En este sentido, el Estatuto Básico del Empleado Público, en sus artículos 14 y 16, recoge el derecho del personal funcionario y laboral a la progresión en la carrera profesional y la promoción interna. Asimismo, prevé las modalidades horizontal y vertical para cada una de las dos rutas de desarrollo profesional.

También, el Estatuto Básico del Empleado Público, en su capítulo II, avanza algunos principios y criterios, que pueden ser tenidos en cuenta, entre otros, para definir un sistema integrado de desarrollo profesional.

En otro orden de cosas, conseguir una articulación de las condiciones básicas de trabajo del personal funcionario y laboral, que garantice la igualdad efectiva –artículo 9 de la CE– en derechos y oportunidades, debe ser una ambición irrenunciable de las partes que constituimos los foros de negociación colectiva en la Administración de la Comunidad de Madrid. Por consiguiente, actuar sobre el escenario de desigualdad actual, conocido por todos, para transformarlo en otro que ofrezca iguales derechos y oportunidades, debe ser el primer objetivo a conseguir.

El derecho a la carrera profesional y la promoción interna, tiene que formar parte, pues, de los derechos comunes de carácter individual de todos los empleados públicos, cuya aplicación debe obedecer a criterios también individualizados, vinculados al mérito y la capacidad. Un primer y necesario paso es el reconocimiento efectivo del derecho a la carrera profesional y los efectos económicos que correspondan, habilitados y consolidados en el capítulo de gastos de personal, de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

Por otro lado, la negociación colectiva permite introducir elementos que no solo sirvan al diseño de un modelo estable e integrado de carrera profesional y promoción interna para el personal funcionario y laboral, sino también, si fuera necesario, concretar y modular sus efectos económicos para hacer factible su financiación presupuestaria en términos plurianuales; así como, llevar la igualdad de derechos y oportunidades al terreno de lo práctico que, afín de cuentas, es donde las cosas existen o no existen.

Por último, sobre lo que aquí planteamos, varios han sido los intentos fallidos. Por ejemplo, en la Declaración para la Reforma de la Función Pública, suscrita por el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los sindicatos más

representativos, el 3 de septiembre de 2007, se acordó en su apartado segundo, punto C, *“el desarrollo un modelo general de carrera profesional incentivando los sistemas de promoción vertical y horizontal”*.

También, el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, de 25 de enero de 2007, por el que se aprueba la carrera y promoción profesional del personal estatutario, encomienda a las entonces Consejerías de Hacienda, de Presidencia y de Sanidad, examinar los cauces necesarios para extender al personal laboral y funcionario la carrera y la promoción profesional, si bien lo limitó a quienes prestaran servicio en Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Madrileño de Salud. Sin duda, a esta limitación se opuso **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, ya que no resulta pacífica por cuanto supone una discriminación sin causa objetiva, por ello, injustificable. En consecuencia, no es posible sostener más tiempo una situación que quiebra el principio de igualdad en derechos y oportunidades en el trabajo. El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid debe dar cauce para extender a todos los empleados públicos el derecho a la carrera profesional.

Por ello, ha llegado el momento de resolver la situación de desigualdad en derechos y oportunidades entre empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, con especial notoriedad entre el personal estatutario sanitario y no sanitario y el personal funcionario y laboral de administración y servicios, que no tiene razón para mantenerse por más tiempo. Por consiguiente, a fin de concretar y dar contenido a lo dispuesto, a continuación, proponemos los términos concretos para llevar a la práctica la carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral.

II. CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL.

1. La carrera profesional es un mecanismo transparente y estable que sirve para la motivación de los profesionales de la Administración Autonómica, que reconoce y valora su trayectoria, siendo necesario para su diseño y desarrollo dotarla de sistemas de evaluación apropiados a cada grupo y categoría profesional y definir con claridad los pasos a seguir en su progresión hasta completarla.

La carrera profesional será de doble modalidad, horizontal y vertical, y se aplicará a los empleados públicos siempre que estén afectados por el ámbito de aplicación del Acuerdo Sectorial para personal funcionario de administración y servicios y del Convenio Colectivo para el personal laboral,

tanto con una relación de empleo de carácter fijo como interina, incluidos los puestos de carrera y funcionales sobre su categoría profesional de adscripción.

Se propone fijar, entre otros, los siguientes criterios o características que definen el modelo general de carrera profesional, sin perjuicio de otros singulares que puedan añadirse a través de la negociación colectiva para grupos, categorías o colectivos profesionales concretos:

- a. Sistema de valoración de meritos.
- b. Participación voluntaria y valoración individual.
- c. Tiempo de permanencia mínimo en cada grado o nivel de carrera profesional.
- d. Valoración de la formación recibida.
- e. Valoración de la antigüedad y/o experiencia.
- f. Evaluación del desempeño y compromiso con la organización.
- g. Valoración de la investigación y la docencia.
- h. Periodicidad y continuidad de las convocatorias.
- i. Los méritos aportados y evaluados para conseguir un grado o nivel no podrán ser tenidos en cuenta para el acceso a un nuevo nivel.
- j. Transparente y pública.
- k. Retribuida, consolidable e irreversible.

2. Carrera profesional horizontal.

La carrera profesional horizontal se define como el derecho individual a progresar profesionalmente y como sistema para el desarrollo profesional de cada trabajador y cada trabajadora, con independencia del nivel jerárquico que ocupe en la estructura organizativa de la Administración y sin perjuicio de otros sistemas de promoción interna. Como sistema de desarrollo profesional de carácter individual no precisará cambio de puesto, centro de trabajo o turno, las cantidades económicas a percibir serán acumulables y consolidarán a título personal.

A la carrera profesional horizontal podrá acceder, de forma voluntaria, sin exclusiones, el personal funcionario y laboral, tanto si es fijo como interino, así como los puestos funcionales y de carrera respecto de su categoría de adscripción, siempre que cumplan con los requisitos exigidos.

La carrera profesional horizontal es un sistema que se basa en la valoración de méritos como la formación, la experiencia, el compromiso y la evaluación del desempeño; así como, la investigación, docencia y publicaciones cuando sea posible por las características del puesto. Aplicable en todos los niveles de

complemento de destino y salariales, y todas las categorías profesionales incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo Sectorial de Administración y Servicios y del Convenio Colectivo Único, otorgando cinco grados de carrera a cada una de ellas:

- Grado inicial.
- Grado uno.
- Grado dos.
- Grado tres.
- Grado cuatro.

Al grado inicial se accederá sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de permanencia en la organización de la Administración de la Comunidad de Madrid y no será retribuido. Los niveles de uno al cuatro serán evaluables y se requerirá un tiempo mínimo de permanencia de cinco años en la categoría profesional y grado de carrera inferior para progresar al siguiente.

La evaluación otorgará créditos de carrera profesional por cada mérito valorable y cada grado de carrera profesional tendrá un número de créditos determinado, según la escala que se plantea seguidamente. Y una vez desarrollada e implantada, de acuerdo con los principios del Estatuto Básico del Empleado Público, requerirá una evaluación del desempeño favorable.

De forma extraordinaria y por una sola vez, tras firmar el Acuerdo de Carrera Profesional Horizontal, será de aplicación automática para todos los empleados públicos en virtud de su antigüedad del momento, por periodos de 5 años para cada grado.

Escala de créditos por grado o nivel de carrera profesional.

- | | |
|----------------|--------------|
| - Grado uno | 50 créditos. |
| - Grado dos | 60 créditos. |
| - Grado tres | 70 créditos. |
| - Grado cuatro | 80 créditos. |

Cada grado de carrera profesional horizontal conseguido, tendrá un incremento en las retribuciones anuales, abonable en 12 mensualidades, de acuerdo con las cuantías que se exponen más adelante, que consolidarán a título personal.

Se creará una Comisión Central de Evaluación de la carrera profesional horizontal y Comisiones Delegadas por Consejería u Organismo. La composición de estas Comisiones tendrá presencia de la Administración y de

las organizaciones sindicales en los términos en que se determine en el Acuerdo de Carrera Horizontal.

El grado inicial de la carrera profesional horizontal será reconocido y de aplicación desde el día siguiente al de firma del acuerdo, momento en el que se creará el complemento salarial de carrera profesional.

Asimismo, los efectos económicos que correspondan a cada grado de carrera profesional se aplicarán a partir del reconocimiento del derecho o fecha de implantación del grado inicial, desde el día siguiente a la firma del acuerdo y se harán efectivos en virtud del siguiente cronograma que se propone, para lo cual la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid habilitará los créditos necesarios:

- 1º El grado uno de carrera profesional será de aplicación desde el 1 de marzo de 2025.
- 2º El grado dos de carrera profesional será de aplicación desde el 1 de julio de 2025.
- 3º El grado tres de carrera profesional será de aplicación desde el 1 de enero de 2026.
- 4º El grado cuatro de carrera profesional será de aplicación desde el 1 de enero de 2027.

A) Cuantía del complemento salarial o retributivo de la carrera profesional horizontal, a falta de aplicar el incremento salarial de 2024.

Personal sanitario.

1) Grupo profesional A1 de personal funcionario y I de personal laboral.

- | | |
|-----------------|-----------------------------------|
| - Grado inicial | Sin retribuir. |
| - Grado uno | 4.615 € año en 12 mensualidades. |
| - Grado dos | 8.554 € año en 12 mensualidades. |
| - Grado tres | 12.044 € año en 12 mensualidades. |
| - Grado cuatro | 15.195 € año en 12 mensualidades. |

2) Grupo profesional A2 de personal funcionario y II de personal laboral.

- | | |
|-----------------|-----------------------------------|
| - Grado inicial | Sin retribuir. |
| - Grado uno | 3.152 € año en 12 mensualidades. |
| - Grado dos | 5.966 € año en 12 mensualidades. |
| - Grado tres | 9.004 € año en 12 mensualidades. |
| - Grado cuatro | 11.818 € año en 12 mensualidades. |

3) Grupo profesional C1 de personal funcionario y III de personal laboral.

- Grado inicial Sin retribuir.
- Grado uno 1.829 € año en 12 mensualidades.
- Grado dos 3.457 € año en 12 mensualidades.
- Grado tres 5.220 € año en 12 mensualidades.
- Grado cuatro 6.838 € año en 12 mensualidades.

4) Grupo profesional C2 de personal funcionario y IV de personal laboral.

- Grado inicial Sin retribuir.
- Grado uno 1.463 € año en 12 mensualidades.
- Grado dos 2.755 € año en 12 mensualidades.
- Grado tres 4.176 € año en 12 mensualidades.
- Grado cuatro 5.470 € año en 12 mensualidades.

Personal de Administración y Servicios.

5) Grupo profesional A1 de personal funcionario y I de personal laboral.

- Grado inicial Sin retribuir.
- Grado uno 3.658 € año en 12 mensualidades.
- Grado dos 6.914 € año en 12 mensualidades.
- Grado tres 10.440 € año en 12 mensualidades.
- Grado cuatro 13.676 € año en 12 mensualidades.

6) Grupo profesional A2 de personal funcionario y II de personal laboral.

- Grado inicial Sin retribuir.
- Grado uno 2.780 € año en 12 mensualidades.
- Grado dos 5.254 € año en 12 mensualidades.
- Grado tres 7.934 € año en 12 mensualidades.
- Grado cuatro 10.394 € año en 12 mensualidades.

7) Grupo profesional C1 de personal funcionario y III de personal laboral.

- Grado inicial Sin retribuir.
- Grado uno 1.829 € año en 12 mensualidades.
- Grado dos 3.457 € año en 12 mensualidades.
- Grado tres 5.220 € año en 12 mensualidades.
- Grado cuatro 6.838 € año en 12 mensualidades.

8) Grupo profesional C2 de personal funcionario y IV de personal laboral.

- Grado inicial Sin retribuir.
- Grado uno 1.463 € año en 12 mensualidades.
- Grado dos 2.765 € año en 12 mensualidades.
- Grado tres 4.176 € año en 12 mensualidades.
- Grado cuatro 5.470 € año en 12 mensualidades.

9) Grupo profesional V de personal laboral y otras agrupaciones profesionales de personal funcionario.

- Grado inicial Sin retribuir.
- Grado uno 915 € año en 12 mensualidades.
- Grado dos 1.729 € año en 12 mensualidades.
- Grado tres 2.611 € año en 12 mensualidades.
- Grado cuatro 3.420 € año en 12 mensualidades.

El ámbito de aplicación subjetiva de la carrera profesional horizontal es el personal afectado por el ámbito de aplicación del Acuerdo Sectorial para el personal funcionario de administración y servicios y el personal afectado por el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Único para el personal laboral, en ambos casos al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Una vez firmado y vigente el acuerdo de carrera profesional, con carácter excepcional y por una sola vez, al personal que en ese momento esté en su ámbito de aplicación, se le reconocerá el grado o grados de carrera que correspondan, sobre la base de la antigüedad reconocida por periodos de 5 años cada grado, sin que se precise aportar méritos ni necesidad de evaluación alguna. Los efectos económicos de este reconocimiento, se aplicarán de acuerdo con el cronograma de implantación establecido con carácter general.

La cuantía económica asignada a cada grado de carrera horizontal se revisará e incrementará con periodicidad anual, en los términos que establezca la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid como incremento retributivo general.

Por último, en concordancia con el objetivo de conseguir garantizar la igualdad efectiva en derechos y oportunidades entre empleados públicos de la Administración de Autonómica, señalamos que esta propuesta toma como referencia el Acuerdo de 25 de enero de 2007, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba el acuerdo de 5-12-2006, de la Mesa Sectorial de Sanidad.