



CARRERA PROFESIONAL: LA APUESTA DE CSIT UNIÓN PROFESIONAL

NOVIEMBRE DE 2024



ORIGEN DE LA CARRERA PROFESIONAL

1. Impulsada por **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, allá por 1998, aparece por primera vez como derecho regulado y retribuido en el Hospital General Universitario “Gregorio Marañón”.
2. A continuación, en 2007 es regulada por la ley del estatuto básico del empleado público.
3. En 2018, impulsada de nuevo por **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, aparecen los primeros compromisos en el acuerdo sectorial y el convenio colectivo.
4. En el momento actual, finalmente, como apuesta inequívoca de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, ha sido por fin acordada la carrera profesional horizontal cuya regulación y cuantías retributivas, serán de aplicación desde enero de 2025.



ÁMBITO Y TÉRMINOS DE APLICACIÓN

- 1º Personal funcionario de administración y servicios y laboral que les sea de aplicación el acuerdo sectorial y el convenio colectivo, tanto si es funcionario de carrera o interino, como si es personal laboral fijo o temporal y personal eventual.
- 2º El personal que promocione, conservará el nivel de carrera consolidado en el grupo de origen y los nuevos niveles se abonarán en la cuantía que corresponda al grupo de destino.
- 3º Al personal que provenga de otra Administración Pública, se le reconocerá la carrera consolidada en origen, siempre que exista acuerdo de reciprocidad.
- 4º Al personal temporal que adquiera la condición de funcionario de carrera o laboral fijo, se le reconocerá el nivel que tuviera acreditado como temporal.
- 5º Su aplicación es por grupo profesional e iguales criterios para todos los grupos.

PRINCIPIOS DEL MODELO

- Voluntaria.
- Individual.
- Consecutiva y gradual.
- Retribuida.
- Transparente.
- Objetiva.
- Evaluable.
- Consolidable.
- Irreversible.

NIVELES Y PERIODOS DE PERMANENCIA

- Primer nivel: al menos 5 años de permanencia desde el ingreso.
Segundo nivel: al menos 6 años de permanencia en el primer nivel.
Tercer nivel: al menos 6 años de permanencia en el segundo nivel.
Cuarto nivel: al menos 6 años de permanencia en el tercer nivel.
Quinto nivel: al menos 6 años de permanencia en el cuarto nivel.

- Los niveles y características serán igual para todos los grupos o subgrupos profesionales, si bien variarán la cuantías asignadas a cada nivel.
- Los años de permanencia en cada nivel deberán ser completos, si bien, cuando haya situaciones o interrupciones en la prestación del servicios, serán computables si también lo son a efectos de antigüedad.
- En el caso de jornadas parciales, se computarán iguales periodos de tiempo, si bien la cuantía será en proporción al porcentaje de jornada.

REQUISITOS

Reglas generales:

- La antigüedad será un requisito, no un mérito, con excepción del régimen transitorio.
- Los méritos a valorar serán los obtenidos en el periodo de tiempo de permanencia en cada nivel.
- Será necesario una puntuación mínima en los méritos para avanzar de nivel.

Requisitos:

- Completar el periodo de tiempo de permanencia en cada nivel.
- Evaluaciones del desempeño positivas en cada año de permanencia mínima en el nivel.
- Acreditar 65 puntos sobre 100 posibles entre los 5 bloques de méritos valorables.
- Acreditar una puntuación mínima del 25% de los puntos posibles en, al menos, tres de los bloques valorables distintos.
- No haber sido sancionado por faltas graves o muy graves o que comporten demérito.

BLOQUES DE MÉRITOS VALORABLES (1)

Bloque uno, evaluación del desempeño: máximo 50 puntos:

Para el primer nivel de carrera:

- Evaluación excelente: 10 puntos.
- Evaluación optima: 8 puntos por año evaluado.
- Evaluación suficiente: 6 puntos por año evaluado.

Para el segundo y sucesivos niveles:

- Evaluación excelente: 8,34 puntos.
- Evaluación optima: 6,67 puntos.
- Evaluación suficiente: 5 puntos.

Bloque dos, formación (innovación, transferencia y difusión del conocimiento): **máximo 20 puntos:**

- Formación recibida o impartida.
- Innovación mediante la participación en proyectos piloto, grupos de calidad o de mejora, etc.
- Transferencia del conocimiento a través de publicaciones, ponencias en jornadas, etc.

La formación se valorará mediante una escala de puntuación por el número total de horas acreditadas.

BLOQUES DE MÉRITOS VALORABLES (2)

Bloque tres, de compromiso con el servicio público: máximo 10 puntos

- Estar inscrito como candidato para participar en órganos de selección y no reusar, salvo causa de abstención, en caso de ser seleccionado.
- Participación en juntas de mérito u órganos equivalentes de personal laboral.
- Participación en otros órganos colegiados en representación de la Admón.
- Labores de tutoría o mentorización de personal de nuevo ingreso.

Bloque cuatro, de puestos de especial desempeño: máximo 10 puntos:

- Ocupación de puestos de trabajo que, por sus características, presenten mayor dificultad para su cobertura: por ubicación, jornada partida, que no admitan teletrabajo, etc.

Bloque cinco, de absentismo: máximo 10 puntos.

- Se parte con 10 puntos que irán minorando en función del nivel de absentismo.

A estos efectos, se considera absentismo la ausencia sin justificar, incumplimiento reiterado del horario de obligado cumplimiento y reducciones de jornada, permisos o licencias no causales y sin retribuir.

PROCEDIMIENTO

1. Una convocatoria en el primer trimestre de cada año, desde 2027.
2. Se podrá participar desde el año siguiente en el que se haya completado el periodo mínimo de permanencia en el nivel inferior de carrera profesional.
3. Presentación telemática de la solicitud, consignando los méritos que se alegan y cumplimentando un auto-baremo.
4. Existirá una Comisión de Verificación por consejería u organismo, verifica el auto-baremo y eleva propuesta al órgano encargado de resolver.
5. La Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, fijará directrices y criterios comunes, de obligado cumplimiento para las Comisiones de Verificación.
6. El plazo de resolución de la convocatoria será de 5 meses.
7. La convocatoria y resolución final del procedimiento se publicarán en le BOCM.
8. Los efectos económicos serán desde el 1 de enero del año de la resolución de reconocimiento del nivel de carrera profesional horizontal.



EFECTOS DE LA CARRERA PROFESIONAL

1. El reconocimiento de un nivel de carrera profesional horizontal comporta el derecho a percibir un complemento económico de carrera profesional.
2. La cuantía del complemento será igual para todo el personal del mismo grupo o subgrupo profesional y nivel de carrera profesional.
3. La cuantía será un porcentaje de la retribución básica anual de cada grupo o subgrupo de clasificación del personal funcionario y la misma cantidad se aplicará al personal laboral del grupo profesional equivalente.
4. La cuantía del concepto será anual y se abonará en 12 mensualidades.
5. El complemento de carrera será incompatible con otros conceptos retributivos cuyo objeto sea también retribuir carrera profesional.



CÁLCULO COMPLEMENTO DE CARRERA

Nivel 1	10% de la retribución básica anual
Nivel 2	20% de la retribución básica anual
Nivel 3	30% de la retribución básica anual
Nivel 4	40% de la retribución básica anual
Nivel 5	50% de la retribución básica anual

CUANTÍA COMPLEMENTO DE CARRERA

Grupo / subgrupo Retribución básica	Nivel 1 de carrera 10% retrib. básica	Nivel 2 de carrera 20% retrib. básica	Nivel 3 de carrera 30% retrib. básica	Nivel 4 de carrera 40% retrib. básica	Nivel 5 de carrera 50% retrib. básica
	Anual / mensual	Anual / mensual	Anual / mensual	Anual / mensual	Anual / mensual
A1 / I 15.922,80€	1.592,28 / 132,69 €	3.184,56 / 265,38 €	4.776,84 / 398,07 €	6.369,12 / 530,76 €	7.961,40 / 663,45 €
A2 / II 13.768,20€	1.376,82 / 114,73 €	2.753,64 / 229,47 €	4.130,46 / 344,20 €	5.507,28 / 458,94 €	6.884,10 / 573,67 €
C1 / III 10.337,52€	1.033,75 / 86,14 €	2.067,50 / 172,29 €	3.101,26 / 258,43 €	4.135,01 / 344,58 €	5.168,76 / 430,73 €
C2 / IV 8.603,76€	860,37 / 71,69 €	1.720,75 / 143,39 €	2.581,13 / 215,09 €	3.441,50 / 286,79 €	4.301,88 / 358,49 €
Otras agru. / V 7.874,86€	787,48 / 65,62 €	1.574,97 / 131,47 €	2.362,46 / 196,87 €	3.149,94 / 262,49 €	3.937,43 / 328,12 €

Cantidades aproximadas

Esquema

RÉGIMEN TRANSITORIO

- ❑ Los efectos económicos serán desde el 1 de enero de 2025.
- ❑ Se aplicará individualmente el nivel de carrera profesional que corresponda entre el 1 el 5.
- ❑ Para acceder al nivel o niveles de carrera se considerará la antigüedad reconocida y los años de permanencia mínima en cada nivel.
- ❑ El régimen transitorio se aplicará hasta el 30 de junio de 2025, a quien se reincorpore a la Administración desde una situación administrativa que no conlleve reserva del puesto de trabajo.
- ❑ Los efectos económicos tendrán el siguiente calendario de implantación:
 - A partir del 1 de enero de 2025, cuantía de los niveles 1 y 2.
 - A partir del 1 de enero de 2027, cuantía de los niveles 3 y 4.
 - A partir del 1 de enero de 2029, cuantía del nivel 5.



PRIMERAS CONVOCATORIAS

1. La primera convocatoria para la adquisición de nuevos niveles de carrera profesional, se publicará en el primer trimestre de 2027.
2. Únicamente se considerarán los resultados de la evaluación del desempeño correspondiente a 2026.
3. En sucesivas convocatorias se incrementarán gradualmente el número de evaluaciones del desempeño a considerar, hasta alcanzar las exigibles para cada nivel.



GARANTÍAS RETRIBUTIVAS

- ❑ El complemento fondo de modernización perderá su vigencia el 31 de diciembre de 2024.
- ❑ Desde el 1 de enero de 2025, por la misma cuantía anual, el complemento fondo de modernización se transformará en un complemento personal transitorio absorbible.
- ❑ Desde el 1 de enero de 2025, al personal que no perciba el complemento fondo de modernización, se le reconocerá un complemento personal transitorio absorbible, de cuantía equivalente al primer nivel del carrera profesional.
- ❑ En todos los casos, el complemento personal transitorio será absorbido únicamente por los niveles de carrera profesional que se reconozcan.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- El ámbito de aplicación personal de la evaluación del desempeño será el mismo al que resulte de aplicación la carrera profesional horizontal.
- Su objeto es medir y valorar el rendimiento, el logro de resultados y la conducta profesional.
- La Evaluación del desempeño es preceptiva y requisito para la carrera profesional. Será continua y por año natural.
- Además será transparente, objetiva, no discriminatoria, motivada y con salvaguarda de derechos.

FACTORES DE EVALUACIÓN

- La base del sistema será un Plan Individual de Trabajo (PIT), que tendrá en cuenta factores de evaluación cuantitativos, cualitativos y de habilidades y actitudes.
- Factores cuantitativos: miden la cantidad de trabajo y el grado de consecución de los objetivos establecidos en el PIT.
- Factores cualitativos: miden la calidad del trabajo, sobre la base de lo que se indique en los PIT.
- Factores relacionados con habilidades y actitudes: miden la destreza en el desempeño de las tareas, la actitud con la consecución de objetivos; así como, con el resto de compañeros y ciudadanos.

ESCALA DE RESULTADOS

Sobre la base de 100 puntos, serán necesarios 50 para una evaluación suficiente y, al menos, un 30% de la puntuación posible en cada factor:

Ponderación de puntuación

- Cuantitativos 65% de la puntuación total.
- Cualitativos 25% de la puntuación total.
- Habilidades y actitudes 10% de la puntuación total.

La suma de puntuaciones de cada factor será la puntuación total de la evaluación, sobre el siguiente escalado:

Escalado de puntuación

- Insuficiente hasta a 25 puntos.
- Inadecuado de 26 a 49 puntos.
- Suficiente de 50 a 64 puntos.
- Optimo de 65 a 80 puntos.
- Excelente de 81 a 100 puntos.

SUJETOS PARTICIPANTES

1. Cada empleado público, que ha de participar en la definición de los indicadores recogidos en el PIT.
2. El responsable del PIT que validará los factores cuantitativos y valorará los cualitativos y de habilidades y actitudes.
3. En caso de discrepancia la valoración propuesta por el evaluador responsable del PIT, el titular del centro directivo resolverá confirmando o modificando la valoración propuesta.



PROCESO DE EVALUACIÓN

1. Será preceptivo y universal.
2. Cada trabajadora o trabajador deberá llevar un listado mensual de tareas realizadas conforme a un modelo normalizado.
3. Se iniciará de oficio por el responsable del PIT y comunicará el resultado para poder formular alegaciones.
4. Las alegaciones se resolverán por el titular del centro directivo.
5. La valoración será motivada.
6. El resultado de la evaluación se comunicará a cada interesado.
7. Se dará traslado de información estadística a la comisión de seguimiento y comisión paritaria.
8. El proceso de evaluación deberá estar finalizado a 31 de enero siguiente al año natural evaluado.

EFECTOS DE LA EVALUACIÓN

Los efectos serán comunes para personal funcionario y laboral, que de acuerdo con la previsto en los artículos 20 y 54 del EBEP, los siguientes:

1. Carrera profesional horizontal en el avance de nivel.
2. Formación obligatoria a partir de dos evaluaciones insuficientes consecutivas.
3. Remoción del puesto de trabajo obtenido por concurso a partir de tres evaluaciones insuficientes consecutivas o discontinuas en un periodo de cinco años.
4. Productividad, su percepción está sujeta a evaluaciones óptimas o excelentes en el periodo en el que se perciba.
5. Movilidad y promoción, los resultados favorables se tendrán en cuenta en los concursos de méritos y promoción interna.



RÉGIMEN TRANSITORIO

- A. El primer año natural evaluable será 2026.
- B. Durante 2025 se llevarán a cabo las tareas de definición y desarrollo del sistema, de diseño e implementación de las herramientas informáticas y telemáticas necesarias.

ooo000ooo

**Es opinión e información de CSIT UNIÓN PROFESIONAL.
Primer sindicato entre el personal funcionario y laboral
de la Administración de la Comunidad de Madrid.**



¡¡AL FIN, OBJETIVO CONSEGUIDO!!

Muchos han sido los años empleados hasta conseguir el objetivo de la carrera profesional. No ha sido fácil y, por fin, desde enero de 2025, será una realidad en el terreno de lo práctico, que al fin de cuentas, es donde las cosas existen.

El personal funcionario y laboral de administración y servicios de la Comunidad de Madrid, merecíamos que se nos reconociera nuestra profesionalidad y compromiso con el buen hacer como servidores públicos. ¡Deuda saldada!

CSIT UNIÓN PROFESIONAL está en la representación incondicional de tus intereses y lo estaremos de igual forma en el futuro.

Es 26 de noviembre de 2024