



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN de 25 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación del Acuerdo de la mesa general de negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, relativo al desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

Visto el texto del citado Acuerdo, de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha 23 de julio de 2021, entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las Organizaciones Sindicales CSIF, UGT y CCOO, de conformidad con lo establecido en el artículo 38, apartados 6 y 8, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el artículo 107.5 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, el artículo 2.1.b) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria, esta Dirección General,

ACUERDA

Primero.– Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 25 de agosto de 2021.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: JOSÉ A. BARTOLOMÉ CACHÓN*

ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN, RELATIVO AL DESARROLLO E IMPULSO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

En Valladolid, 23 de julio de 2021

REUNIDOS

De una parte, D. Ángel Ibáñez Hernando, Consejero de la Presidencia, con la representación legal que por su cargo tiene atribuida.

Y de otra, D. Benjamín Castro Martínez, Presidente de la Unión Autonómica de CSIF de Castilla y León, D. Tomás Pérez Urueña, Secretario General de UGT Servicios Públicos de Castilla y León; y D.^a Elena Calderón García, Secretaria General de Enseñanza de CCOO de Castilla y León, D.^a Ana Fernández de los Muros, Secretaria General de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Castilla y León y D.^a Ana Rosa Arribas Muñoz, Secretaria General de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Castilla y León

MANIFIESTAN

La Ley 7/2019, de 19 de marzo, de Implantación y Desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, incorpora la modalidad de carrera profesional horizontal para todos los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

Esa ley establece el régimen jurídico de la carrera profesional del personal funcionario en los términos del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley de la Función Pública de Castilla y León y en su normativa de desarrollo. El personal funcionario docente deberá optar entre la carrera profesional horizontal o los sexenios en los términos que se determinen en el desarrollo reglamentario.

El régimen jurídico de la carrera profesional del personal laboral será el establecido en el Convenio Colectivo correspondiente, que fijará asimismo el complemento de carrera para este personal.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge en su título III, y más concretamente en su capítulo II el Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna, así como la evaluación del desempeño. Encomienda a las leyes de Función Pública que se dicten en su desarrollo la posibilidad de regular la carrera horizontal.

En este marco, la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, regula en su artículo 66 la carrera profesional horizontal entendida como la progresión de categoría sin necesidad de cambiar de puesto, que tendrá carácter voluntario, y estará ligada al reconocimiento de competencias y a la evaluación del desempeño y que, con carácter general, se organiza en cuatro categorías. El ascenso de categoría requerirá haber alcanzado la categoría inmediatamente inferior. A cada categoría irá vinculada la cuantía del complemento retributivo de carrera profesional horizontal que corresponda.

El Decreto 2/2019, de 16 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de consejerías, atribuye a la Consejería de la Presidencia entre otras, la política en materia de función pública, así como impulsar, coordinar, y en su caso, establecer los planes, medidas y actividades tendentes a mejorar la formación y promoción del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

La Orden PRE/1192/2019, de 28 de noviembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales de la Consejería de la Presidencia, modificada a su vez por la Orden PRE/332/2020, de 13 de marzo, delimita las funciones que corresponden a la Dirección General de la Función Pública y las unidades administrativas en que se organiza, para su ejercicio.

Esta Orden crea el servicio de Evaluación y Carrera Profesional con el objetivo de implantar de forma progresiva el proceso de evaluación del desempeño en el marco de desarrollo de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Reglamentariamente, se regulará el sistema y el procedimiento para la evaluación del desempeño, así como los efectos de los resultados de esta, entre otras, sobre la carrera profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo y la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes.

Por último, en el ámbito de la negociación de los empleados públicos, en la Mesa General de Negociación del día 29 de noviembre de 2019 se presentaron los principios y el modelo básico de Evaluación y Carrera Profesional para aquel desarrollo reglamentario. Asimismo, fue objeto de debate en Mesa general de negociación en diciembre de 2019 y en febrero de 2020. Dando continuidad a este proceso, en febrero de 2020 se celebró una reunión de la comisión de trabajo sobre carrera profesional.

El día 27 de enero de 2020 fue remitido a las organizaciones sindicales para su conocimiento, análisis, estudio y posterior debate el borrador de reglamento de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal.

Al amparo de la negociación de los empleados públicos en la Mesa General de Negociación, ambas partes son conscientes de que resulta necesaria la adopción de una serie de actuaciones que permitan implantar un sistema de carrera profesional horizontal ligado a la evaluación del desempeño que debe ser el eje fundamental, sobre el que tiene que pivotar el sistema de carrera profesional horizontal, resultando urgente iniciar los trabajos que conduzcan de manera inexorable al diseño e implantación de esta herramienta primordial en el desarrollo profesional del personal que presta sus servicios en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

No obstante, lo anterior, al mismo tiempo que se avanza en la Evaluación del Desempeño deben adoptarse medidas acordes a la realidad actual de la carrera profesional.

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1 a) y b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Comunidad de Castilla y León, en sus reuniones de los días 21 de junio, y 1 y 2 de julio de 2021, adopta el siguiente

ACUERDO*Primero.– Ámbito subjetivo.*

El presente acuerdo será de aplicación a los empleados públicos, de conformidad con lo establecido en los artículos 16.3.a) y 17 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como lo dispuesto en la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y en la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León.

Segundo.– Características de la Carrera profesional horizontal.

La carrera profesional horizontal para todos los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León tiene las siguientes características:

- a. Voluntaria, pues corresponde a cada empleado público decidir su incorporación a la misma, previo cumplimiento de los requisitos de acceso establecidos.
- b. Progresiva, pues se desarrolla a través de diversas categorías profesionales para los que el nivel de exigencia, en cuanto al acceso a los mismos, es progresivamente mayor, siendo también progresivamente mayor el incentivo ligado a la misma, sin necesidad de cambiar de puesto.
- c. Objetiva, ya que las herramientas de medición de los parámetros y criterios a evaluar se basan en criterios objetivos. Los fines que se quieren alcanzar deberán ser medibles y realizables, basándose en la evaluación al desempeño anual.
- d. Con capacidad de discriminación, pues permite diferenciar entre los que realizan un desempeño profesional de excelencia, frente a un desempeño de mínimos a la hora de su reconocimiento individual.
- e. Abierta, es decir, sin limitaciones en cuanto a su acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para la obtención de cada una de las categorías, y accesible para todo empleado público.
- f. Flexible, pues tiene capacidad para adaptarse a los cambios o nuevos requerimientos en los perfiles competenciales y de puesto de trabajo.
- g. Transparente, deberán conocerse de forma clara y con carácter previo, por parte de los empleados públicos, que aspectos van a ser objeto de evaluación.
- h. Imparcial, pues la evaluación al empleado público deberá ser equitativa, independiente y neutral. En caso de conflicto un comité técnico de garantías revisará cuantas reclamaciones se deriven del proceso de evaluación del desempeño.
- i. Homologable, se establecerá un sistema de homologación para que a los empleados públicos se les reconozca la categoría de origen en el ámbito en el que estén prestando servicios, pudiendo percibir sólo el complemento de carrera establecido para ese ámbito.
- j. Consolidable, pues si se obtiene otro puesto por proceso selectivo, se mantendrán los importes del complemento ya reconocido.

Tercero.– Procesos de acceso ordinario a la carrera profesional horizontal.

Será requisito necesario para alcanzar cualquier categoría profesional la evaluación positiva del desempeño profesional. Deberá valorarse 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.

Se realizarán convocatorias para el acceso ordinario a las distintas categorías profesionales conforme al calendario que se acuerde dentro de las disponibilidades presupuestarias.

La progresión en el sistema de carrera horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada una de las categorías profesionales. Tanto para alcanzar categoría I como para solicitar el ascenso a una categoría superior se requerirá la antigüedad mínima recogida en el Anexo 1 del Acuerdo, cumpliendo todos los requisitos en cuanto a la evaluación del desempeño y puntuación mínima exigida para acceder a cada categoría profesional.

Cuarto.– Procesos extraordinarios de acceso a la carrera profesional horizontal.

De acuerdo con lo previsto en la Ley 7/2019, de 19 de marzo, se podrán realizar convocatorias extraordinarias. El calendario y alcance de estas convocatorias extraordinarias se establecerán en el Acuerdo, y estarán supeditadas a las disponibilidades presupuestarias.

Asimismo, se determinarán los requisitos de antigüedad mínima para la promoción de categoría en las convocatorias extraordinarias (Anexo 1).

Quinto.– Complemento de carrera profesional horizontal.

El importe de los complementos de carrera profesional del personal funcionario y laboral serán idénticos a los establecidos para el personal estatutario para la modalidad de carrera del artículo 85.b) de la Ley 2/2007 del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, y que figuran recogidos para el ejercicio de 2021 en el anexo 2 de este acuerdo para cada uno de los grupos profesionales y diferentes categorías profesionales.

Dada la peculiaridad del personal docente en centros públicos no universitarios, al poder elegir entre el complemento de carrera profesional horizontal y el complemento de formación permanente, comúnmente conocido como sexenio, en el seno de la mesa sectorial de personal docente de centros públicos no universitarios se negociará un incremento de los sexenios tercero, cuarto y quinto.

Sexto.– Reglamento de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño.

Para dar cumplimiento a la proyección temporal del presente acuerdo, se iniciará con carácter inmediato la tramitación del proyecto de reglamento que regulará la carrera profesional, sin perjuicio de lo establecido para el Grado I extraordinario.



Séptimo.– Se crea una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo para resolver las discrepancias que pudieran surgir en la interpretación de este.

La Comisión está formada por dos miembros de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes y por parte de la Administración, por un número de miembros equivalentes a la suma total de los representantes de las organizaciones referidas.

Octavo.– El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Castilla y León.

Noveno.– Se autoriza a un funcionario de la Dirección General de la Función Pública, representante de la Administración, para la tramitación del presente acuerdo ante la autoridad laboral a los efectos de su inscripción, registro y publicación oficial.

En Valladolid, a 23 de julio de 2021

POR LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

Ángel Ibáñez Hernando

Consejero de la Presidencia

POR LA CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF)

Benjamín Castro Martínez

Presidente de la Unión Autonómica de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios en Castilla y León

POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

D. Tomás Pérez Urueña

Secretario General de la Unión General de Trabajadores
Servicios Públicos de Castilla y León

SINDICATO DE TÉCNICOS DE ENFERMERÍA

POR COMISIONES OBRERAS (CCOO)

Ana Fernández de los Muros

Secretaria General
de la Federación de Servicios
a la Ciudadanía de CCOO.
Castilla y León

D.ª Ana Rosa Arribas Muñoz

Secretaria General
de la Federación de Sanidad
y Servicios Socio Sanitarios
de CCOO. Castilla y León

Elena Calderón García

Secretaria General de la Federación
de Enseñanza de CCOO. Castilla y León

ANEXOS DEL ACUERDO DEL DESARROLLO E IMPULSO
DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL EN EL ÁMBITO
DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE CASTILLA Y LEÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

ANEXO 1**ANTIGÜEDAD REQUERIDA PARA LA PROMOCIÓN DE CATEGORÍA**

| CATEGORÍA | Extraordinario | Ordinario (1) |
|-----------|----------------|---------------|
| C1 | 5 | 5 |
| C2 | 15 | 5 |
| C3 | 20 | 6 |
| C4 | - | 7 |

(1) Período de permanencia en el grado anterior (entre fechas de referencia; se reconocen a tal efecto los excesos de antigüedad acreditados en el reconocimiento del grado anterior).

ANEXO 2**IMPORTES ANUALES 2021 CARRERA PROFESIONAL**

| GRUPO | CATEGORÍA 1 | CATEGORÍA 2 | CATEGORÍA 3 | CATEGORÍA 4 |
|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| A1/1 | 2.468,62 € | 4.443,04 € | 6.417,32 € | 8.391,88 € |
| A2/2 | 1.876,42 € | 3.376,94 € | 4.877,32 € | 6.377,98 € |
| C1/3 | 750,96 € | 1.167,60 € | 1.976,10 € | 3.486,28 € |
| C2/4 | 628,88 € | 977,76 € | 1.654,10 € | 2.919,00 € |
| E/5 | 582,26 € | 905,80 € | 1.532,16 € | 2.703,40 € |

ANEXO 3**CALENDARIO DE APERTURA DE CATEGORÍAS**

| AÑO CONVOC. | REF. MÉRITOS | C1 | C2 | C3 |
|-------------|--------------|----------------|----------------|----------------|
| 2021 | 31/12/2020 | Extraordinario | | |
| 2022 | 31/12/2021 | Ordinario | | |
| 2023 | 31/12/2022 | Ordinario | Extraordinario | |
| 2024 | 31/12/2023 | Ordinario | | Extraordinario |