



IV. Administración Local

Diputación de Salamanca

ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

Anuncio

Reglamento de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación Provincial de Salamanca

El Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Salamanca, en sesión ordinaria celebrada el día 31 de agosto de 2022, una vez resueltas las alegaciones presentadas durante el período de exposición pública, ha acordado aprobar definitivamente el Reglamento de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación Provincial de Salamanca, conforme a la redacción que se recoge a continuación, entrando en vigor en el plazo de 15 días hábiles que prevé el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, vigencia que se mantendrá hasta su modificación o derogación expresa.

Contra este acuerdo, que pone fin la vía Administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid, en el plazo de dos meses contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca, de conformidad con lo previsto en los artículos 10.1 a) y b) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin perjuicio de cualquier otro que se estime pertinente.

En Salamanca, a 2 de septiembre de 2022.–El Secretario General, Alejandro Martín Guzmán.

REGLAMENTO CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SALAMANCA

Preámbulo.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) establece como un derecho de carácter individual del personal incluido en su ámbito de aplicación la progresión en la carrera profesional según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. Define, a su vez, la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, que podrá consistir en la aplicación de la carrera horizontal, de forma aislada o concurrente con las otras modalidades de carrera y promoción establecidas en el artículo 16, conforme sea desarrollado e implantado en cada ámbito.

La carrera horizontal, conforme se recoge en la letra a) del número 3 del mencionado artículo 16 del TREBEP, consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo; se basa en la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, sin perjuicio de incluir otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida; y se conecta con las retribuciones complementarias que sean determinadas por aplicación de lo establecido en el artículo 24 de la referida norma.



La Comunidad Autónoma de Castilla y León ha abordado la regulación de la carrera profesional mediante 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, cuya Disposición Adicional Segunda modifica la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, para introducir la carrera profesional horizontal. Si bien no incluye en su ámbito de aplicación a los empleados de la Administración Local, configura un sistema de carrera que puede utilizarse como referencia en la Entidades Locales de su ámbito geográfico.

Partiendo de los criterios indicados, se articula un sistema de carrera profesional horizontal como parte de la carrera administrativa del personal, que permita el progreso en la institución donde presta servicios mediante el reconocimiento objetivo de su esfuerzo personal, de la calidad de los trabajos realizados, la experiencia, los conocimientos y el cumplimiento de los objetivos y fines de la Administración, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de acuerdo a los principios generales de igualdad, mérito y capacidad. Dicho sistema se encuentra íntimamente relacionado con la evaluación del desempeño, conforme se establece en la letra b) del artículo 17 del TREBEP. Este sistema fomenta la mejora en la cualificación profesional, e incentiva una preparación y reciclaje continuos, al tiempo que se aprovecha la experiencia acumulada en su trayectoria profesional.

En definitiva, el objetivo del presente reglamento es implantar y regular la carrera profesional horizontal del personal que presta servicios para esta Diputación Provincial, estructurada en cuatro Grados, que se irán alcanzado por el cumplimiento de los requisitos de permanencia, la evaluación en el desempeño del puesto de trabajo, la formación y el compromiso con la organización. No obstante, debe reconocerse y ser tenida en cuenta la actividad previa y los méritos contraídos por el desempeño profesional del personal que se halla prestando servicio en el momento de implantación del sistema de carrera profesional, razón por la cual se regula como fórmula transitoria un proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.

En atención a las consideraciones mencionadas, previa negociación en el seno de la Mesa General de Negociación, a propuesta de la Delegación del Área de Organización y Recursos Humanos, el Pleno de la Diputación de Salamanca aprueba el Reglamento por el que se regula el Sistema de Carrera Profesional Horizontal de su personal.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El objeto de este Reglamento es el establecimiento de un sistema de Carrera Profesional Horizontal para el personal de la Diputación Provincial de Salamanca, que busca hacer efectivo el derecho a progresar profesionalmente, como reconocimiento a la experiencia, conocimientos y compromiso con la organización mostrados durante el ejercicio de la actividad profesional. Implica la progresión en Grado, sin que ello conlleve cambio del puesto de trabajo.

Artículo 2. Ámbito subjetivo.

Está incluido en este sistema de Carrera Profesional el personal funcionario y laboral de la Diputación Provincial de Salamanca, tanto de carácter fijo como temporal. No resulta de aplicación para el personal eventual ni para el personal directivo profesional que regulan los artículos 12 y 13 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.

Artículo 3. Principios.

Como principios rectores de la carrera profesional se establecen:



- La motivación e incentivo de los profesionales.
- La mejora de la competencia profesional.
- La promoción y el reconocimiento de la excelencia en el desempeño.
- La promoción de la innovación.
- El desarrollo de la organización y la satisfacción de los usuarios.

Capítulo II. Organización y funcionamiento del Sistema.

Artículo 4. Criterios para la progresión de Grado.

Los criterios a valorar para el acceso y progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal son los siguientes:

- a) La actuación, trayectoria profesional y calidad de los trabajos realizados, evaluados a través de la Evaluación del Desempeño realizada anualmente.
- b) La experiencia y conocimientos adquiridos o transmitidos, evaluados a través de la participación y/o impartición de acciones formativas.
- c) El compromiso con la organización, evaluados a través de la participación en acciones de mejora organizacional.
- d) No haber sido objeto de sanción disciplinaria firme en vía administrativa por falta grave o muy grave o de condena por delito grave o menos grave en los cinco años precedentes y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.
- e) Se establece un período de carencia de cinco años, en el que se computará todo el tiempo de trabajo efectuado para la Administración.

Los requisitos sometidos a acreditación han de estar referidos al período de tiempo necesario para completar cada Grado.

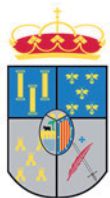
La valoración del cumplimiento de los requisitos la efectuará la Comisión Técnica de Carrera Profesional que se designe y se basará en criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, realizándose sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Artículo 5. La Evaluación del Desempeño.

Para la progresión de Grado a Grado será imprescindible haber obtenido el número necesario de Evaluaciones del Desempeño positivas en el nivel que se indique para cada uno de los Grados de la Escala de Desarrollo del Sistema de Carrera profesional horizontal.

Si se produce una evaluación negativa se añadirá un año más a los señalados como período mínimo, si hay dos evaluaciones negativas se añadirán tres años más, si hay más de dos evaluaciones negativas, se empezará a contar desde cero, a partir de la última evaluación negativa el número de años exigido.

Si la evaluación del desempeño negativa se produce por sanción disciplinaria motivada por falta grave o muy grave o por condena derivada de la comisión de un delito grave o menos grave se empezará a contar desde cero el tiempo necesario para ascender a un nuevo Grado.



Artículo 6. Las acciones formativas.

La Diputación de Salamanca organizará cursos de formación obligatoria y específica para acceder y progresar en la carrera profesional horizontal. Entre otros aspectos, la formación específica abordará, al menos, los siguientes aspectos, en función del grupo profesional:

- A1/Grupo I: Inteligencia emocional e inteligencia social, comunicación y trabajo en equipo, orientación a resultados, iniciativa y compromiso público, planificación estratégica, gestión del cambio colectivo, liderazgo y gestión de equipos y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 100 horas.

- A2/Grupo II: Inteligencia emocional e inteligencia social, comunicación y trabajo en equipo, orientación a resultados, iniciativa y compromiso público, gestión del cambio colectivo, liderazgo y gestión de equipos y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 80 horas.

- C1/Grupo III: Orientación al ciudadano, integridad, trabajo en equipo, orientación a resultados, innovación, habilidades sociales, organización personal y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 60 horas.

- C2/Grupo IV: Orientación al ciudadano, integridad, trabajo en equipo, innovación, habilidades sociales, organización personal y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 50 horas.

- AP/Grupo V: Orientación al ciudadano, integridad, trabajo en equipo, innovación, habilidades sociales, organización personal y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 40 horas.

Para quienes hayan tenido posibilidad de acceso a esta formación, será requisito para la promoción en Grado la realización con aprovechamiento de todos los módulos que integren la acción formativa.

Dicha formación podrá sustituirse o complementarse con cursos o estudios oficiales que tengan contenidos análogos a los exigidos o con la impartición de igual formación en el ámbito de la Administración Local, Autonómica o Estatal. Cuando esta formación se compute en forma de créditos correspondientes a la regulación previa al Real Decreto 1125/2003 y no conste el número de horas, se considerará que un crédito equivale a 10 horas; si, por el contrario, son créditos ECTS y no consta el número de horas, se considerará que equivalen a 20 horas.

Para la obtención de cada Grado se valorará la formación específica prevista para el mismo, no computándose la aplicada para la obtención de los Grados anteriores. No se valorará aquella formación cuya superación sea necesaria para el acceso a la plaza que se posee o al puesto desempeñado.

Artículo 7. Compromiso con la Organización.

A los efectos de acreditación de requisitos para la carrera profesional horizontal, se valorará:

- La participación en los planes, programas y acciones de mejora de la calidad organizada por la Diputación de Salamanca.

- Las iniciativas individuales que redunden significativamente en la mejora organizativa en cualquiera de los ámbitos de competencia de la Diputación de Salamanca.

- La colaboración activa y habitual en actividades de integración, capacitación y apoyo del personal de nuevo ingreso o del que cambia de puesto de trabajo.



- La colaboración en actividades encaminadas a hacer efectivos los principios de ética, buena conducta y responsabilidad en el desempeño de los empleados públicos.
- La participación en estrategias de fomento de buen clima laboral y en actuaciones de solución de conflictos laborales.
- La participación fuera de la jornada laboral en actividades de dinamización de las personas residentes en las Residencias de la Diputación Provincial de Salamanca u otras que mejoren su calidad de vida, cuando tal labor no sea retribuida ni compensada de otro modo.
- La disposición habitual para flexibilizar las jornadas, turnos y horarios de trabajo en atención a las necesidades del servicio, cuando no resulte exigible.
- El acceso voluntario a la movilidad funcional o geográfica para facilitar la implementación de planes de reorganización de servicios.
- El acceso voluntario a la movilidad funcional o geográfica a tiempo completo o a tiempo parcial para atender puntas de trabajo de otros negociados, unidades, secciones, servicios o áreas.
- Participar de forma regular en la contestación a encuestas o cuestionarios que promueva la Diputación de Salamanca dirigidos a su personal.
- Obtener el departamento de destino puntuaciones favorables en encuestas dirigidas a usuarios sobre grado de satisfacción en el servicio recibido.
- Participar en cursos de formación del ámbito profesional correspondiente al puesto de trabajo desempeñado, fuera de la jornada laboral ordinaria, siempre que no medie compensación económica ni de jornada.
- El ejercicio de la tutoría de alumnos que realicen prácticas en los diferentes centros de la Diputación Provincial de Salamanca en virtud de convenios suscritos con instituciones educativas reconocidas u homologadas oficialmente, previa designación mediante resolución administrativa y sin que medie compensación económica ni de jornada.

Artículo 8. Escala de Grados y requisitos.

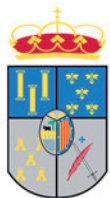
Se establece una escala de cuatro grados de consecución progresiva.

El reconocimiento de cada grado exige el cumplimiento de los siguientes mínimos de antigüedad, evaluación de desempeño, formación y compromiso:

Grado I. Tener la antigüedad mínima de cinco años, evaluación positiva en el desempeño en los cinco años precedentes y superación con aprovechamiento de la formación específica correspondiente al nivel del puesto.

Grado II. Tener la antigüedad mínima de ocho años, tres años al menos en el Grado I, evaluación positiva en alguno de los dos grados máximos en el desempeño en los cuatro años precedentes, superación con aprovechamiento de la formación específica correspondiente al nivel del puesto y haber intervenido en los cinco años precedentes en el desarrollo de al menos una de las clases de actividad de las indicadas en el artículo séptimo, que redunde en la mejora organizativa y de la calidad del servicio.

Grado III. Tener la antigüedad mínima de once años, tres años al menos en el Grado II, evaluación positiva en alguno de los dos grados máximos en el desempeño en los cuatro años precedentes, superación con aprovechamiento de la formación específica correspondiente al nivel



del puesto y haber participado en los cinco años precedentes en la implementación y desarrollo de iniciativas que redunden en la mejora organizativa y de la calidad del servicio, así como en al menos dos de las clases de actividad de las indicadas en el artículo séptimo.

Grado IV. Tener la antigüedad mínima de quince años, cuatro años al menos en el Grado III, evaluación positiva en alguno de los dos grados máximos en el desempeño en los cinco años precedentes, superación con aprovechamiento de la formación específica correspondiente al nivel del puesto y haber participado en los cinco años precedentes en el diseño, la implantación y desarrollo de iniciativas que redunden en la mejora organizativa y de la calidad del servicio, así como en al menos dos de las clases de actividad de las indicadas en el artículo séptimo.

Bajada de Grado: en caso de obtener tres evaluaciones negativas consecutivas, se producirá el descenso de un Grado, deduciendo, en este caso, la cuantía económica que se percibe por el Grado descendido y comenzando a computar el tiempo señalado para el ascenso de Grado desde ese momento.

Será requisito igualmente la ausencia de sanciones firmes en vía administrativa por falta grave o muy grave, y de condenas por delito grave o menos grave, durante el período de los cinco años previos a cada reconocimiento y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.

Artículo 9. Cómputo de la antigüedad.

1. A efectos de alcanzar el requisito de antigüedad necesario para acceder a los distintos grados, se tendrán en cuenta los servicios prestados en cualquier Administración Pública.

2. El tiempo transcurrido en situación de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, así como el destinado a funciones sindicales o representación sindical, se reconocerá como tiempo de ejercicio profesional desempeñado en el puesto funcional de la misma categoría, especialidad o, en su caso, grupo/subgrupo en el que dicho empleado se encontrase con anterioridad a pasar a dicha situación.

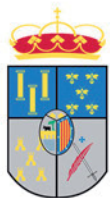
3. El tiempo transcurrido en situaciones administrativas de excedencia voluntaria por interés particular o por agrupación familiar no será computable como tiempo de ejercicio profesional.

Artículo 10. Reglas específicas de funcionamiento.

1. La carrera profesional horizontal es individual y de acceso voluntario, de manera que cada empleado público pueda determinar el momento de acceso y el ritmo de progresión a través de los distintos Grados en función del cumplimiento de los requisitos oportunos. Una vez que accede a la carrera profesional, el personal integrado en la misma está sujeto a la evaluación periódica del desempeño que programe la Corporación. Igualmente es voluntaria la decisión de finalización de la permanencia en el Sistema, que conllevaría la renuncia al Grado o Grados adquirido/s y al complemento salarial correspondiente.

2. La posesión de un determinado Grado de carrera profesional horizontal supondrá la consolidación del mismo, con los efectos económicos correspondientes, sin perjuicio de la posibilidad de bajada de grado prevista en el artículo 8º para el supuesto de tres evaluaciones negativas consecutivas.

3. La posesión de un determinado Grado podrá considerarse como requisito o valorarse como mérito para la provisión de puestos de trabajo, si así se determina en el correspondiente Acuerdo Marco para el personal funcionario o Convenio Colectivo para el personal laboral.



4. El personal en situación de excedencia o que proceda de otras administraciones públicas y solicite el reingreso al servicio activo estará sujeto a las siguientes circunstancias:

- Si no tuviera reconocido ningún Grado, desde su reingreso podrá acceder al Grado I participando en la convocatoria correspondiente, siempre que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 8º.

- De tener reconocido y vigente un Grado en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Salamanca, siempre que no haya presentado renuncia a la permanencia en el Sistema, continuará su progresión de carrera profesional horizontal a partir del mismo.

- En aquellos supuestos en que se tuviera reconocido y vigente algún tipo de grado de carrera profesional en la Administración de la que provenga, siempre que no haya presentado renuncia a la permanencia en el Sistema, la Comisión Técnica de Carrera Profesional será la competente para estudiar y resolver la oportuna homologación entre ambos sistemas.

5. El personal que estando en situación de servicios especiales solicite el reingreso al servicio activo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 87.3 del Real Decreto Legislativo 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 tenía reconocido y vigente un Grado en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Salamanca, siempre que no haya presentado renuncia a la permanencia en el Sistema, continuará su progresión de carrera profesional horizontal a partir del mismo.

- El tiempo que haya permanecido en dicha situación se computará a los efectos de acreditar el requisito de período de permanencia.

6. Los representantes del personal que tengan reconocido un crédito horario legalmente establecido por la totalidad de la jornada podrán participar en el sistema de carrera profesional horizontal.

7. El personal con relación de carácter temporal integrado en el sistema de carrera profesional horizontal que adquiera la condición de funcionario de carrera o laboral fijo, continuará su progresión sin que el cambio de relación jurídica tenga efectos sobre la carrera profesional horizontal.

8. El personal funcionario o laboral fijo integrado en el sistema de carrera profesional horizontal que posteriormente desempeñe un puesto de carácter temporal en la Diputación de Salamanca continuará su progresión sin que el cambio de relación jurídica tenga efectos sobre su carrera profesional horizontal.

9. El personal funcionario o laboral fijo que promocione verticalmente durante su progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal continuará integrado en el Grado que tuviera consolidado. No obstante, percibirá el importe del complemento de carrera correspondiente al nuevo Grupo o Subgrupo de titulación.

Artículo 11. El complemento de Carrera Profesional Horizontal.

1. De conformidad con lo dispuesto en el art. 24 a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP, el reconocimiento expreso de las distintas categorías profesionales alcanzadas y la permanencia en ellas conllevará la percepción del complemento de carrera profesional horizontal.

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.



2. El funcionario únicamente podrá ser retribuido con el importe correspondiente al último Grado reconocido.

3. Los efectos económicos derivados del reconocimiento de la categoría se producirán a partir del día uno de enero del año siguiente al de su reconocimiento.

4. Las cuantías correspondientes a los distintos Grados para cada Grupo y Subgrupo son las que se establezcan expresamente en Mesa de Negociación. Tales importes serán objeto de revisión con ocasión de la aprobación del Presupuesto General anual de la Diputación, previa negociación con los representantes sindicales y dentro de los márgenes de variación para gasto de personal que establezca el Estado. El abono de estos complementos queda supeditado a la situación económica y presupuestaria de la Diputación de Salamanca y a los límites de incremento de masa salarial que determine en cada ejercicio la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

5. El cambio de situación administrativa a excedencia voluntaria por interés particular, por agrupación familiar y por excedencia automática por incompatibilidad, conlleva el cese de la percepción de las retribuciones que viniera percibiendo en concepto de carrera profesional horizontal.

Capítulo III. Procedimiento de reconocimiento.

Artículo 12. Convocatoria y procedimiento de reconocimiento.

1. Anualmente se efectuará convocatoria mediante resolución de la Presidencia, o del órgano en que delegue, abriendo un plazo para solicitar el reconocimiento del grado correspondiente dentro del sistema de carrera profesional horizontal. Los requisitos de acceso y progresión deberán poseerse el último día del plazo establecido para presentar las solicitudes.

2. Dentro del plazo que se determine en la convocatoria se presentarán las solicitudes de reconocimiento de Grado en el modelo normalizado, con alegación y acreditación de las actividades indicativas del compromiso con la organización, adjuntándose los documentos que se indiquen en la misma - en el supuesto de que no obre en los archivos de la Diputación de Salamanca-, a los efectos de la ponderación de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, el resultado de la evaluación del desempeño y el compromiso con la organización.

3. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, comprobado el cumplimiento del requisito de permanencia mínima previsto para el acceso a cada Grado y a la vista del resultado de la evaluación del desempeño y del resto de los informes que se determinen en orden a la ponderación de los criterios fijados en el párrafo anterior, se procederá a su valoración por la Comisión Técnica de Carrera Profesional, quien elevará una propuesta de resolución sobre el reconocimiento o denegación de la categoría solicitada, concediéndose un plazo de alegaciones de diez días a las personas interesadas.

Finalizado el plazo de alegaciones y valoradas las mismas por la Comisión de Técnica, se dictará la resolución definitiva por la Presidencia, o por el órgano en que delegue. Frente a dicha resolución se podrán interponer los recursos que en su caso procedan conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. La resolución de la convocatoria se adoptará en el segundo semestre del año y surtirá efectos desde el día uno de enero del año siguiente. La duración máxima del procedimiento de reconocimiento será de tres meses contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo



de presentación de solicitudes, si bien podrá ser objeto de prórroga por un período de hasta tres meses adicionales cuando el volumen de solicitudes presentadas, la carencia de medios personales y materiales, o circunstancias excepcionales debidamente justificadas en el expediente impidan la resolución en plazo. Transcurrido el plazo máximo sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se podrán entender desestimadas las solicitudes.

Artículo 13. La Comisión Técnica de Carrera Profesional.

1. La Comisión Técnica de Carrera Profesional es el órgano colegiado encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones estipulados en el sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Salamanca, de formular propuesta sobre el reconocimiento los grados y sobre la resolución de las reclamaciones presentadas.

2. Estará compuesta por seis miembros más quien ejerza la Secretaría, que se designarán en la correspondiente convocatoria. Tres miembros y la persona que ejerza la Secretaría serán designados a propuesta de la Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos, otros dos a propuesta de la Junta de Personal y uno a propuesta del Comité de Empresa. Se designará igual número de suplentes. Contará con presencia equilibrada de mujeres y hombres.

3. Los miembros, titulares y suplentes, de esta Comisión deberán ser funcionarios o funcionarias de carrera y/o personal laboral fijo en activo, con destino en la Diputación Provincial de Salamanca, que hayan prestado servicios efectivos a la Administración Pública durante al menos 10 años, preferentemente con formación y/o experiencia en evaluación del desempeño. Al menos tres miembros, entre ellos quien ostente la Presidencia, pertenecerán al Grupo A de funcionarios o bien Grupos I o II de laborales. La Secretaría, con voz, pero sin voto, recaerá sobre personal de régimen funcional del Grupo A. A todos los miembros les son de aplicación los principios de imparcialidad, independencia y profesionalidad de sus miembros.

4. Cuando la persona a valorar sea miembro de la Comisión, se abstendrá de participar, ejerciendo en su lugar una de las personas suplentes.

5. Serán funciones de la Comisión, entre otras, las siguientes:

a) Recabar los informes de evaluación de desempeño y la documentación relativa a los requisitos exigidos para el progreso de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos que obre en los Servicios correspondientes.

b) Verificar la conformidad de los requisitos acreditados por los y las solicitantes para la inclusión en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal y para la progresión de Grado solicitado.

c) Valorar las solicitudes de reconocimiento de Grado, de acuerdo con los informes emitidos.

d) Efectuar propuesta de reconocimiento o denegación de la progresión de Grado solicitado e informar sobre las reclamaciones o alegaciones que se presenten frente a la misma.

6. A esta Comisión le serán de aplicación las siguientes normas de funcionamiento, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público:

a) La Comisión será convocada por orden de su Presidencia, con una antelación mínima de dos días.

b) La Comisión estará válidamente constituida cuando asistan, de forma presencial o a distancia, además de la Presidencia y la Secretaría o, en su caso, de quienes les suplan, tres de sus miembros.



c) Los acuerdos serán adoptados por mayoría de los votos de los miembros presentes de la Comisión. Los miembros de la Comisión no podrán abstenerse en la votación -salvo cuando concurran las causas que prevé el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público-, pudiendo, en su caso, formular un voto particular. En caso de empate, se repetirá la votación y, de persistir, dirimirá el voto de calidad de la Presidencia.

d) De los acuerdos se levantará un acta que, una vez aprobada, será firmada por quien ejerza la Secretaría de la Comisión con el visto bueno de la Presidencia.

7. Las personas integrantes de la Comisión Técnica tendrán derecho a indemnización por su participación en las funciones de la misma, según lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de Indemnizaciones por Razón del Servicio o disposición posterior que lo modifique, cuando su actividad se desarrolle fuera de la jornada laboral ordinaria, fijando la cuantía en razón del nivel del Grupo o Subgrupo a que pertenezca el colectivo objeto de valoración.

Artículo 14. Régimen jurídico.

El Sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Salamanca tendrá naturaleza de reglamento y será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca.

Este reglamento y cuantos actos se deriven de su aplicación estarán sujetos a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Disposición Transitoria Primera. Convocatoria extraordinaria.

1. El personal que preste servicios en la Diputación de Salamanca con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento podrá acceder de forma directa y con carácter único y extraordinario a los Grados I, II o III siempre que cumplan los requisitos establecidos a continuación:

a) Para acceder al Grado I:

- Acreditar más de 7 años de antigüedad.

- Informe de evaluación con la calificación de satisfactorio sobre la trayectoria y conducta profesional, sobre el rendimiento laboral y sobre la calidad de los trabajos en los términos de la Disposición Transitoria Segunda.

- Acreditar las horas de formación siguientes, conforme a lo indicado en la Disposición Transitoria Tercera, realizadas durante toda la carrera profesional: Subgrupo A1-I: 80 horas; Subgrupo A2-II: 70 horas; Subgrupo C1-III: 60 horas; Subgrupo C2-IV: 35 horas; Grupo E-V: 20 horas.

- No haber sido objeto de sanción disciplinaria firme en vía administrativa por falta grave o muy grave o de condena por delito grave o menos grave en los cinco años precedentes y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.

b) Para acceder al Grado II:

- Acreditar más de 14 años de antigüedad.



- Informe de evaluación con la calificación de bastante satisfactorio sobre la trayectoria y conducta profesional, sobre el rendimiento laboral y sobre la calidad de los trabajos en los términos de la Disposición Transitoria Segunda.

- Acreditar las horas de formación siguientes, conforme a lo indicado en la Disposición Transitoria Tercera, realizadas durante toda la carrera profesional: Subgrupo A1-I: 200 horas; Subgrupo A2-II: 180 horas; Subgrupo C1-III: 150 horas; Subgrupo C2-IV: 70 horas; Grupo E-V: 50 horas.

- Acreditar el compromiso con la organización en al menos dos aspectos de los indicados en el artículo séptimo de este Reglamento.

- No haber sido objeto de sanción disciplinaria firme en vía administrativa por falta grave o muy grave o de condena por delito grave o menos grave en los cinco años precedentes y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.

c) Para acceder al Grado III:

- Acreditar más de 21 años de antigüedad.

- Informe de evaluación con la calificación de muy satisfactorio sobre la trayectoria y conducta profesional, sobre el rendimiento laboral y sobre la calidad de los trabajos en los términos de la Disposición Transitoria Segunda.

- Acreditar las horas de formación siguientes, conforme a lo indicado en la Disposición Transitoria Tercera, realizadas durante toda la carrera profesional: Subgrupo A1-I: 300 horas; Subgrupo A2-II: 280 horas; Subgrupo C1-III: 240 horas; Subgrupo C2-IV: 150 horas; Grupo E-V: 100 horas.

- Acreditar el compromiso con la organización en al menos tres aspectos de los indicados en el artículo séptimo de este Reglamento.

- No haber sido objeto de sanción disciplinaria firme en vía administrativa por falta grave o muy grave o de condena por delito grave o menos grave en los cinco años precedentes y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.

2. Únicamente se recabará el informe de evaluación si se cumple el resto de requisitos establecidos para el reconocimiento de Grado. El compromiso con la organización será alegado y justificado con la solicitud mediante los informes o certificaciones procedentes, correspondiendo a la Comisión Técnica la valoración de su concurrencia.

3. A la fecha de entrada en vigor de la presente disposición transitoria se procederá a la convocatoria de un proceso extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.

4. El reconocimiento de la categoría por el presente proceso extraordinario producirá efectos económicos desde la fecha de cumplimiento de los requisitos exigidos para el Grado correspondiente, a partir del día 1 de enero de 2022.

5. El acceso extraordinario a los Grados I, II y III es único, por lo que el personal deberá optar por el acceso a uno de los Grados. En el supuesto de no reunir los requisitos para el reconocimiento del Grado solicitado, pero sí los correspondientes a otro de los inferiores, se otorgará el reconocimiento respecto de este último. Reconocido uno de los Grados, el acceso al Grado superior se realizará mediante el procedimiento ordinario, cumpliendo los requisitos exigidos en el presente Reglamento.



Disposición Transitoria Segunda. Evaluación del desempeño.

En tanto se implementa un sistema definitivo de evaluación del desempeño, ésta se realizará mediante informe de evaluación sobre la trayectoria y conducta profesional, sobre el rendimiento laboral y sobre la calidad de los trabajos. Dicho informe se evacuará únicamente respecto del personal que solicite el reconocimiento del Grado correspondiente.

Para proceder a la evaluación se tendrán en cuenta los siguientes factores y subfactores:

1. Factor Responsabilidad y Ética:

- Para las jefaturas:

- Asunción de la responsabilidad de la jefatura de manera efectiva.

- Asunción del liderazgo con respeto a la dignidad de los que están bajo su mando, sin perjuicio de lograr que éstos desarrollen las funciones encomendadas, creando un entorno de trabajo exigente pero positivo y no tóxico.

- Para todo el personal:

- Actuación conforme a los principios éticos y de conducta establecidos en los artículos 52, 53 y 54 del RD Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Uso correcto de los medios a su disposición.

- Trato profesional tanto para el equipo de trabajo como en relación con los usuarios de los servicios.

2. Factor Rendimiento:

- Calidad del trabajo.

- Productividad y cantidad de trabajo.

- Logro de resultados individuales.

- Participación individual en el logro de los objetivos departamentales.

- Capacidad de planificar y organizar.

3. Factor Actividad y Dedicación:

- Tiempo efectivo de trabajo.

- Cumplimiento de horario.

- Uso eficaz del tiempo.

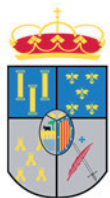
4. Factor Interés e Iniciativa:

- Para las jefaturas:

- Capacidad de liderazgo.

- Capacidad de toma de decisiones.

- Para todo el personal:



- Capacidad de resolver problemas.
- Capacidad de actuar con autonomía.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Colaboración con los/as compañeros/as.
- Flexibilidad y capacidad de adaptación.
- Disponibilidad para asumir nuevas tareas.

Por cada subfactor se otorgará una puntuación entre 0 y 5, correspondiendo 0 a la ausencia de la característica y 5 al mayor grado de su presencia en la persona trabajadora evaluada. En la evaluación deberán tenerse en cuenta criterios objetivos y conductas observables, en la medida de lo posible.

La puntuación de cada factor será la media aritmética de las puntuaciones obtenidas en los subfactores que lo integran.

La evaluación la realizará la jefatura inmediata, con el visto bueno de la superior a ésta, salvo que no tenga superior, en cuyo caso el visto bueno será otorgado por el cargo político que ostente la delegación del departamento. Las Direcciones de Área serán evaluadas por las jefaturas subordinadas inmediatas del Área en informe conjunto, con el visto bueno otorgado por el cargo político que ostente la delegación del Área.

Cuando la persona evaluada manifieste desacuerdo, decidirá la Comisión Técnica de Carrera Profesional, pudiendo para ello requerir la aportación de documentación o informes complementarios sobre los aspectos cuestionados.

Se establecen tres grados de calificación positiva, en función de la media aritmética de las puntuaciones obtenidas en la evaluación:

- a) Satisfactoria: Puntuación media del conjunto de los factores superior a 3 puntos sobre 5 y ningún subfactor que puntúe por debajo de 2.
- b) Bastante satisfactoria: Puntuación media del conjunto de los factores superior a 3,5 puntos sobre 5 y ningún subfactor que puntúe por debajo de 2.
- c) Muy satisfactoria: Puntuación media del conjunto de los factores superior a 4 puntos sobre 5 y ningún subfactor que puntúe por debajo de 2.

Disposición Transitoria Tercera. Formación.

Mientras no estén implantados de forma generalizada los itinerarios de formación especificados en el artículo 6º, se valorará participación en acciones formativas, ya sea en formato de curso, ya sea en formato de máster o experto, así como la impartición de las mismas, sobre los contenidos indicados en dicho artículo, sobre materias relacionadas directamente con el puesto de trabajo de la persona solicitante, y sobre otras que puedan considerarse complementarias, a la vez que suficientemente relevantes para el buen desempeño de la actividad profesional encomendada, organizadas por una Administración Pública, por una Universidad o por otra entidad de carácter público o privado reconocida u homologada oficialmente. Cuando esta formación se compute en forma de créditos correspondientes a la regulación previa al Real Decreto 1125/2003 y no conste el número de horas, se considerará que un crédito equivale a 10 horas; si, por el contrario, son créditos ECTS y no consta el número de horas, se considerará que equivalen a 20 horas.



También con este mismo carácter transitorio se valorarán, a los efectos de cumplimiento del requisito de formación, por una sola vez, las titulaciones académicas que no constituyan requisito para el acceso a la plaza que se posee o al puesto desempeñado, siempre que tengan relación directa y de suficiente intensidad con dicho puesto, con las siguientes magnitudes:

- Doctorado: 150 horas
- Licenciatura o ingeniería superior: 375 horas.
- Grado: 300 horas.
- Especialidad EIR (Enfermero/a Interno/a Residente): 240 horas.
- Diplomatura: 225 horas.
- Técnico/a de Grado Superior: 225 horas.
- Técnico/a de Grado Medio: 160 horas.
- Técnico/a de Grado Básico: 100 horas.

Igualmente, se valorará la docencia, siempre que tenga relación directa y de suficiente intensidad con el puesto desempeñado, que no constituya requisito para el acceso a dicho puesto, que se refiera a la formación impartida en cualquier Administración o como profesor/a asociado/a en una Universidad, con exclusión de la docencia en entidades privadas.

Disposición Final.

El presente Reglamento entrará en vigor en el plazo establecido en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.