



III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL DIPUTACION PROVINCIAL DE VALLADOLID

ÁREA DE HACIENDA PERSONAL Y NUEVAS TECNOLOGIAS.

Servicio de Personal

Teniendo en cuenta que por Decreto nº 4.783 de 23 de diciembre de 2016 se ha producido la constatación de la aprobación definitiva del Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal en la Diputación Provincial de Valladolid y sus OO.AA., al haber sido aprobado inicialmente por el Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 21 de octubre de 2016 y haberse abierto el periodo de información pública mediante anuncio publicado en el Boletín de la Provincia de Valladolid de 28 de octubre de 2016 y en el Tablón de Edictos de la Sede Oficial y no haberse formulado reclamaciones ni sugerencias, todo ello en virtud del artículo 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Para público y general conocimiento y efectos se procede a la publicación íntegra del Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal en la Diputación Provincial de Valladolid y sus OO.AA., que se inserta en el Anexo.

En Valladolid, a 30 de diciembre de 2016.-El Presidente.-Fdo.: Jesús Julio Carnero García.





REGLAMENTO DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL EN LA DIPUTACIÓN DE VALLADOLID Y SUS OO.AA.

Exposición de motivos.

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

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

Su aplicación y desarrollo supone numerosas ventajas, tanto organizativas como personales. En primer lugar, amplía las posibilidades de desarrollo profesional y retributivo a todo el colectivo afectado al no llevar aparejado un cambio de puesto de trabajo. En segundo lugar, viene a completar las vías tradicionales de carrera profesional: la promoción interna vertical o la sucesiva ocupación de puestos obtenidos por concurso de traslados o por libre designación. Y, por último, contribuye decisivamente a evitar disfunciones organizacionales derivadas de la posible inflación de la estructura de puestos de trabajo como vía de incentivo para el desarrollo profesional vertical de los empleados públicos, siempre menor en términos cuantitativos.

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

En la actualidad el EBEP ha sido sustituido por el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP), si bien la redacción del capítulo II no ha sufrido variación alguna respecto a la norma anterior.

Artículo 16 - Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera.

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

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

3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:





a) Carrera profesional horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto. b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del título V de este Estatuto. c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18. d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

4. Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera profesional horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

Artículo 17 Carrera profesional horizontal de los funcionarios de carrera.

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

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

b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

Artículo 19 - Carrera profesional y promoción del personal laboral.

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

Artículo 20 - La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.





3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.

4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

CAPITULO I

PRINCIPIOS GENERALES

Disposición primera. Objeto y Concepto del Sistema de Carrera Profesional Horizontal.

El Sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. constituye un sistema de progreso profesional, individualizado y voluntario, que busca hacer efectivo el derecho a progresar profesionalmente -sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo- como reconocimiento a la experiencia, conocimientos y compromiso con la organización mostrados durante el ejercicio de la actividad profesional.

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

El Sistema de Carrera Profesional Horizontal interactúa con el Sistema de Evaluación del Desempeño propio de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA.

Disposición segunda. Ámbito de aplicación.

Está incluido en este Sistema de Carrera Profesional Horizontal:

El personal funcionario de carrera y laboral fijo de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. que acredite el desempeño de un puesto de trabajo en la Diputación de Valladolid o sus OO.AA. durante, al menos, cinco años consecutivos y que, voluntariamente, solicite su participación en los términos que se estipulen.

El personal funcionario de carrera que, cumpliendo el citado requisito de cinco años, se encuentre en situación de servicios especiales en la fecha de entrada en vigor de este Sistema de Carrera Profesional Horizontal, de conformidad con lo dispuesto en el art. 87.3 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP.





El personal laboral temporal o funcionario interino que cumpla el mismo requisito temporal de cinco años de servicios ininterrumpidos en la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. y que, voluntariamente, solicite su participación en los términos que se determinen, (STS 2887/2014 del Tribunal Supremo).

Con el fin de agilizar la puesta en marcha del Sistema de Carrera Profesional Horizontal y teniendo en cuenta que en la fecha de entrada en vigor de este reglamento todo el personal funcionario de carrera y laboral fijo perteneciente a la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. cumple el plazo de carencia de cinco años de servicios consecutivos estipulado, dicho personal estará exento de la obligación de solicitar su participación en el sistema de carrera profesional horizontal, sin perjuicio del cumplimiento del resto de requisitos necesarios para su desarrollo.

Cualquier otro empleado público de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. que no se encuentre contemplado en alguno de los supuestos anteriores, estará excluido de las medidas estipuladas en este Sistema de Carrera Profesional Horizontal.

El presente sistema de carrera profesional horizontal es de aplicación conforme a lo establecido en los artículos 16.3.a) y 17 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP, sin perjuicio de la normativa que se dicte en desarrollo de los mismos, siendo compatible e independiente de las modalidades de carrera profesional vertical y de promoción interna vertical u horizontal existentes que puedan establecerse en la normativa vigente en cada momento.

Disposición tercera. Características del Sistema de Carrera Profesional Horizontal.

El Sistema de Carrera Profesional Horizontal se basa en un sistema de progresión profesional a través de una escala de seis Grados, con sus respectivos Subgrados, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

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

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Disposición cuarta. Requisitos para la progresión de grado de la Carrera Profesional Horizontal.

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





La actuación, trayectoria profesional y calidad de los trabajos realizados, evaluados a través de la Evaluación del Desempeño realizada anualmente. La experiencia y conocimientos adquiridos o transmitidos, evaluados a través de la participación y/o impartición de acciones formativas. El compromiso con la organización, evaluados a través de la participación en acciones de mejora organizacional.

a) La Evaluación del Desempeño: Para la progresión de Grado a Grado, será imprescindible haber obtenido el número necesario de Evaluaciones del Desempeño positivas, -de carácter individual en sus categorías “Excelente” o “Satisfactoria”- exigido en cada uno de los Grados de la Escala de Desarrollo del Sistema de Carrera profesional horizontal.

La obtención de una ED de carácter individual positiva (categoría “Excelente” o “Satisfactoria”) supondrá el reconocimiento y consolidación de un Subgrado.

b) Las Acciones Formativas: Se entenderá válido, a efectos de acreditación de requisitos para la carrera profesional horizontal, la participación en toda acción formativa (cursos, seminarios, jornadas, etc.) en materias relacionadas con el puesto de trabajo de la persona solicitante, sin límite de duración, u otras que puedan considerarse complementarias para el buen desempeño de la actividad profesional, organizada por organismo público o por un centro, asociación, etc. de carácter público o privado reconocido oficialmente.

Así mismo se tomará en consideración, a efectos de carrera profesional horizontal, la impartición de acciones formativas relacionadas con materias propias del ámbito profesional de la persona solicitante u otras que puedan considerarse oportunas.

Las acciones formativas se acreditarán mediante diploma, certificación o informe expedido por la entidad organizadora.

La “Comisión Técnica de Garantías de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal” será el órgano competente para determinar la conformidad o no, a efectos de carrera profesional horizontal, de la acción formativa realizada.

c) Las Acciones de Mejora Organizacional: Se entenderá válida, a efectos de acreditación de requisitos para la carrera profesional horizontal, la participación en toda acción de mejora organizada por la Diputación de Valladolid y sus OO.AA. (Grupos de Mejora, Círculos de Calidad o similar).

Se tomarán también en consideración las propuestas de mejora organizativa en cualquiera de los ámbitos de competencia de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA.

La evaluación para la admisión o desestimación de dichas propuestas, a efectos de acreditación de requisitos para la carrera profesional horizontal, será competencia de la “Comisión Técnica de Garantías de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal”.

Disposición quinta. Escala de desarrollo del Sistema de Carrera Profesional Horizontal.





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





GRADO II	Subgrado IV	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	Además de las 4 ED positivas, para progresar al Grado III será necesario acreditar, al menos, 5 de las siguientes actividades durante el tiempo necesario hasta alcanzar el Subgrado IV: Participación o impartición de Acciones formativas Participación en Grupos de Mejora Propuestas aceptadas de Mejora organizacional
	Subgrado III	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado II	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado I	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
GRADO I	Subgrado IV	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	Además de las 4 ED positivas, para progresar al Grado II será necesario acreditar, al menos, 4 de las siguientes actividades durante el tiempo necesario hasta alcanzar el Subgrado IV: Participación o impartición de Acciones formativas Participación en Grupos de Mejora Propuestas aceptadas de Mejora organizacional
	Subgrado III	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado II	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	
	Subgrado I	ED individual Positiva Cat: Excelente o Satisfactoria	

Además del número requerido de ED positivas para progresar de Grado en Grado, para alcanzar el número mínimo de requisitos exigidos en cada Grado, se podrán acreditar indistintamente acciones formativas o de mejora hasta completar dicho mínimo.

Las acciones formativas y el resto de requisitos sometidos a acreditación se realizarán dentro del período de tiempo necesario para completar cada Grado.

Una vez incurso en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal, el empleado público consolidará el derecho a percibir anualmente el complemento de carrera profesional horizontal correspondiente al Grado que ocupe, con los importes que se determinen en función de dicho Grado y del Grupo o Subgrupo de titulación que se posea.

La no obtención de una ED de carácter individual positiva (categoría “Excelente” o “Satisfactoria”) supondrá la demora de la progresión de la carrera profesional horizontal, en tanto en cuanto no se obtenga otra ED de carácter individual positiva.

En cualquier caso, para progresar al Grado superior será necesario tener debidamente acreditados el número de ED de carácter individual positivas, así como el resto de requisitos exigidos en cada uno de los Grados.





Disposición sexta. Principios técnicos del Sistema de Carrera Profesional Horizontal.

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.

La valoración de los requisitos se basará en criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. Su aplicación se realizará sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

La posesión de un determinado Grado de Carrera profesional horizontal supondrá la consolidación del mismo, con los efectos económicos correspondientes.

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

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

Antes de integrarse en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal, deberá cumplir los requisitos de tiempo de carencia, además, estar incluido en un proceso de evaluación del desempeño y obtener un resultado que le permita el acceso. Si hasta el momento no tuviera reconocido ningún Grado de Carrera profesional horizontal, se integrará en el Grado I, Subgrado I. Por el contrario, de tener reconocido otro Grado y Subgrado en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación de Valladolid y sus OO.AA., continuará su progresión de carrera profesional horizontal a partir del mismo. En aquellos supuestos en que se tuviera reconocido algún tipo de grado de carrera profesional en la Administración de la que provenga, la Comisión Técnica de Garantías de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal será la competente para estudiar y resolver la oportuna homologación entre ambos sistemas.

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

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





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.

El personal funcionario interino integrado en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal que adquiera la condición de funcionario de carrera, continuará su progresión sin que el cambio de relación jurídica tenga efectos sobre la carrera profesional horizontal.

El personal funcionario de carrera integrado en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal que adquiera posteriormente la condición de funcionario interino de la Diputación de Valladolid, continuará su progresión sin que el cambio de relación jurídica tenga efectos sobre su carrera profesional horizontal.

El personal funcionario de carrera que promocione verticalmente durante su progresión dentro del Sistema de Carrera Profesional Horizontal continuará integrado en el Grado y Subgrado que tuviera consolidado. No obstante, percibirá el importe del complemento de carrera correspondiente al nuevo Grupo o Subgrupo de titulación.

Disposición séptima. El complemento de Carrera Profesional Horizontal.

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

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

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

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

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

INCREMENTO IMPORTES:

GRADO 1 = IMPORTE INICIAL

GRADO 2 = GRADO 1 + 15%





GRADO 3 = GRADO 2 + 15%

GRADO 4 = GRADO 3 + 20%

GRADO 5 = GRADO 4 + 25%

GRADO 6 = GRADO 5 + 30%

Para el establecimiento de los importes iniciales se ha hallado la media del importe de sueldo bruto más alto y más bajo de los colectivos más representativos dentro de cada Grupo de Titulación y se le ha aplicado un porcentaje del 3%. Para evitar distorsiones excesivas dentro de cada grupo, se han descartado las retribuciones destacablemente superiores o inferiores.

Disposición octava. Convocatoria anual del Sistema de Carrera Profesional Horizontal.

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

En la solicitud se indicará la calificación obtenida en la ED de carácter individual del año anterior y se adjuntará la documentación, en original o fotocopia compulsada, acreditativa de los requisitos exigidos para progresar en cada Grado.

Una vez aceptado el acceso al Sistema de Carrera Profesional Horizontal no será necesario solicitarlo de nuevo, debiendo acreditar únicamente los requisitos correspondientes para la progresión de la misma.

Disposición novena. La gestión del Sistema de Carrera Profesional Horizontal.

La gestión del Sistema de Carrera Profesional Horizontal corresponderá al Servicio de Personal o unidad organizativa que se determine.

Se creará una base de datos que permita el seguimiento y cumplimentación de los requisitos exigidos, a medida que éstos vayan siendo acreditados por los solicitantes.

Disposición décima. La Comisión Técnica de Garantías de los sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal.

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

2. La “Comisión Técnica de Garantías de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal” estará compuesta por funcionarios/as de carrera





nombrados a propuesta del/la Diputado/a Delegado/a de Personal y representantes de la parte social con representación en la Mesa General de Negociación.

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

4. Serán funciones de la “Comisión Técnica de Garantías de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal”, entre otras, las siguientes:

Verificar el cumplimiento de las condiciones estipuladas para la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño.

Recabar los informes de evaluación de desempeño que obren en los Servicios correspondientes.

Estudiar las reclamaciones en materia de Evaluación del Desempeño; oír a las partes interesadas y proponer la resolución de las reclamaciones al órgano competente: Presidencia de la Corporación y Presidencia de los respectivos OO.AA.

Verificar el cumplimiento de los requisitos de los solicitantes para el acceso al Sistema de Carrera Profesional Horizontal.

Publicar la lista de admitidos y excluidos al Sistema de Carrera Profesional Horizontal y resolver las reclamaciones que se produzcan al respecto.

Verificar la conformidad de los requisitos acreditados por los solicitantes para la progresión de Grado o Subgrado y proponer la resolución de las reclamaciones al órgano competente.

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

Proponer a la Presidencia de la Corporación el reconocimiento o denegación de la progresión de Grado o Subgrado solicitado por los participantes.

Cuantas otras actuaciones considere convenientes para el buen desarrollo de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal.

Disposición undécima. Auditoría del Sistema de Carrera Profesional Horizontal.

La Comisión Técnica de Garantías de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de Carrera Profesional Horizontal se reunirá al menos una vez al año, pudiendo adoptar igualmente medidas de mejora de los sistemas e interpretar los conceptos a que hubiere lugar.

Disposición duodécima. Plan de comunicación del Sistema de Carrera Profesional Horizontal.





Se llevará a cabo, para público conocimiento, un Plan de Comunicación del Sistema de Carrera Profesional Horizontal, dirigido a todo el personal afectado, con el fin de darle la preceptiva publicidad.

Disposición decimotercera. Régimen jurídico del Sistema de Carrera Profesional Horizontal.

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

Este reglamento y cuantos actos se deriven de su aplicación estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de 1 de octubre y la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, de 1 de octubre.

Disposición decimocuarta. Calendario de implantación del Sistema de Carrera Profesional Horizontal.

La puesta en marcha del Sistema de Carrera Profesional Horizontal dará comienzo con la resolución del proceso de evaluación del desempeño para el año 2016.

