

## 2. CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL (CPH)

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, regula la carrera professional del personal del personal funcionari de carrera en el seu Títol III, titulat "Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics", contenint un conjunt d'elements que permeten a cada Administració conformar el seu propi esquema de carrera fent predominar uns o altres aspectes segons els seus propis desigs o necessitats.

Com assenyala el propi informe de la Comissió d'Experts per a la redacció de l'EBEP " *un bon disseny de carrera permet millorar el rendiment i la productivitat de l'empleat públic i, en definitiva, l'eficàcia de l'Administració, ja que de les possibilitats de carrera o promoció en l'ocupació pública depenen la motivació i satisfacció professional de cada treballador/a i inclòs, en molts casos, la mateixa permanència en l'ocupació pública*".

La carrera professional horitzontal és doncs alguna cosa més que un mer ascens professional, és un conjunt d'expectatives de progrés per al personal empleat públic que busca incentivar el coneixement expert d'aquests.

Com recordareu, amb l'excusa de la crisi, la carrera professional horitzontal **va ser suspesa unilateralment per la Diputació**. No obstant això, després de molta lluita, el 18 de desembre de 2017 es va aprovar un **nivell transitori (NT)**. Pretenia servir d'enllaç entre el model de carrera del 2008 i el que es objecte de discussió actualment en el sí de la Comissió Tècnica de Carrer Professional. L'import mensual de 47,32 € de l'NT s'està percebent de manera efectiva des de gener de 2016.

S'ha acabat el mandat amb el ferm compromís de la corporació i els sindicats de començar la negociació de la Carrera a la primera reunió del pròxim mandat que es convoqui.

### PROPOSTA

CCOO entén la CPH com un sistema de promoció que consisteix en la **progressió i consolidació de grau** sense necessitat de canviar de lloc de treball.

La norma deixa clar que existeixen dues vies de consolidació de grau que poden coexistir:

- **Per ocupació de lloc**
  - Consolidació per ocupació d'un o més llocs de treball del nivell corresponent o superior durant dos anys continuats o tres amb interrupció.
- **Per carrera administrativa**
  - Sistema de carrera professional que possibiliti la progressió de nivell sense canvi de lloc de treball.
  - Adquisició d'un grau personal superior al nivell de complement de destinació (CD) assignat al lloc ocupat.



AMB TU TENIM LA FORÇA

- A l'abast de tothom al marge del criteri purament jeràrquic o de comandament.

La nova CPH que proposa la Diputació no permet la progressió ni la consolidació del grau personal sense canviar de lloc. Es basa en una progressió horitzontal a diferents nivells que serà recompensada mitjançant un complement retributiu semblant a l'NT.

### CCOO proposem →

- Implementar una carrera basada en la **progressió i consolidació de grau** sense necessitat de canviar de lloc de treball.
- Tenint en compte la proposta de la Diputació i pel personal que es trobi en el màxim nivell dins del seu subgrup, la possibilitat de seguir progressant de manera horitzontal a diferents nivells recompensant-ho mitjançant un complement retributiu. Per tant, es tractaria de fer **coexistir els dos models**.
- **Incloure al personal Interí** com un dret. Les recents sentències (desembre de 2018, febrer i març de 2019) guanyades pel gabinet Jurídic de CCOO i que han creat jurisprudència i que deixant clar que no hi ha causes objectives que justifiquin una desigualtat de tracte.
- Implementació de la Carrera Professional Horitzontal **amb efectes a l'1 de gener de 2019** per tot el personal (termini **ampliable per a tot el personal que no va percebre ni percep l'NT nivell transitori de carrera**).
- Assegurar que tots el personal, incloent òbviament els de nivells més baixos, tinguin les **mateixes oportunitats** que la resta de progressar dins de la CPH que s'implanti.
- El reconeixement de la capacitat professional adquirida en el desenvolupament del lloc de treball dins d'un procés de millora professional basada en la formació continua de tot el personal.
- **Dotació pressupostaria suficient** per a donar resposta als acords que es puguin arribar a la Mesa General de Negociació.
- Inicialment, **apujar els nivells mínims** dels subgrups de classificació de la Diputació igualant-los amb els de l'Administració General de l'Estat (article 3.1 del RD 861/1986) i ampliant-ho als C1 i C2.

	Art.71 RD 364/1995	AGE* R. 18 de juny de 1998	DIBA
Subgrups classificació	NIVELL MÍNIM i MÀXIM	NIVELL MÍNIM	NIVELL MÍNIM
A1	20-30	22	20 (+2)
A2	16-26	18	17 (+1)
C1	11-22	14	Per negociar
C2	9-18	12	
AP	7-14	10	8 (+2)

