Derecho a la carrera profesional

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

Derecho

- a la promocion profesional.

DEFINICIÓN

- es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, merito y capacidad.

ACTUACIÓN DE LA AAPP

- promoveran la actualizacion y perfeccionamiento de la cualificacion profesional de sus funcionarios de carrera.

MODALIDADES PARA LA CARRERA PROFESIONAL

a**) Carrera horizontal**, que consiste en la progresion de grado, categoria, escalon u otros conceptos analogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, valorando la trayectoria y actuacion profesional, y las AAPP determinaran los efectos de la evaluacion en la carrera profesional horizontal, la formacion, la provision de puestos de trabajo y en la percepcion de las retribuciones complementarias.

b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provision establecidos en el capitulo III del titulo V de este Estatuto.

c) **Promocion interna vertical**, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificacion profesional en el supuesto de que este no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el articulo 18.

Ejemplo:

promoción interna vertical

Imaginemos a un **funcionario del Subgrupo C1** (por ejemplo, un técnico administrativo) en una administración pública. Este funcionario, después de acumular cierta antigüedad y cumplir los requisitos de formación y experiencia necesarios, decide optar por la **promoción interna vertical** para ascender a un puesto en el **Grupo A2**, que corresponde a un cuerpo de nivel superior, como el de **gestión administrativa**
Para ello, el funcionario debe participar en un proceso selectivo de promoción interna. Al **superar este proceso, asciende de su cuerpo en el Subgrupo C1 a uno en el Grupo A2**, obteniendo un puesto de mayor responsabilidad y una mejora en sus condiciones profesionales y salariales.

d) Promocion interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el articulo 18.

Supongamos que un **funcionario del Subgrupo A2** trabaja en el cuerpo de **gestión administrativa** dentro de una administración pública. Después de algunos años de experiencia y cumpliendo con los requisitos necesarios (como formación específica y antigüedad), decide optar a una **promoción interna horizontal** para cambiar a otro cuerpo del mismo Subgrupo A2, como el de **gestión tributaria**

Este cambio no implica un ascenso en términos de grupo o subgrupo profesional (ya que sigue dentro del Subgrupo A2), pero sí un cambio en el tipo de funciones y responsabilidades que desempeña. Mediante la promoción interna horizontal, el funcionario puede acceder a un cuerpo distinto en el mismo subgrupo profesional, ampliando así sus posibilidades de desarrollo profesional dentro de su misma categoría.

Los funcionarios de carrera podran progresar simultaneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administracion correspondiente las haya implantado en un mismo ambito.

Carrera horizontal de los funcionarios de carrera.

Las leyes de Funcion Publica que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podran regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

a) Se articulara un sistema de grados, categorias o escalones de ascenso fijandose la remuneracion a cada uno de ellos. Los ascensos seran consecutivos con caracter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.

b) Se debera valorar:

la trayectoria y actuacion profesional,
la calidad de los trabajos realizados,
los conocimientos adquiridos y
el resultado de la evaluacion del desempeno.
Podran incluirse asimismo otros meritos y aptitudes por razon de la especificidad de la funcion desarrollada y la experiencia adquirida.

Promocion interna de los funcionarios de carrera.

se realizara mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, merito y capacidad + los principios del art. 55.2

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los organos de seleccion.

d) Independencia y discrecionalidad tecnica en la actuacion de los organos de seleccion.

e) Adecuacion entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de seleccion.

Requisitos exigidos

Titulación correspondiente
Ser español/o nacionales de los Estados miembros de la Union Europea /las personas incluidas en el ambito de aplicacion de los Tratados Internacionales celebrados por la Union
Poseer la capacidad funcional para el desempeno de las tareas.

Tener cumplidos dieciseis anos y no exceder, en su caso, de la edad maxima de jubilacion forzosa.

No haber sido separado mediante expediente disciplinario/ o resolución judicial

Antigüedad de al menos 2 años

superar las correspondientes pruebas selectivas.

servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificacion profesional, en el supuesto de que este no tenga Subgrupo

los sistemas para realizar la promocion interna

los cuerpos y escalas a los que podran acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Se articulará por las leyes de Funcion Publica que se dicten en desarrollo de este Estatuto

ACTUACIÓN DEL LAS AAPP
adoptaran medidas que incentiven la participacion de su personal en los procesos selectivos de promocion interna y para la progresion en la carrera profesional.

Carrera profesional y promocion del personal laboral.

DERECHO

a la promocion profesional.

PROCEDIMIENTOS:

la promocion del personal laboral → EL PROCEDIMIENTO REGULADO EN en los convenios colectivos.(VI CONVENIO)

La carrera profesional → EL PROCEDIMIENTO PREVISTO EN EL ESTATUTO DE TRABAJADORES

La evaluacion del desempeno.

Las AAPP → estableceran sistemas que permitan la evaluacion del desempeno de sus empleados.

→ determinaran los efectos de la evaluacion en la carrera profesional horizontal, la formacion, la provision de puestos de trabajo y en la percepcion de las retribuciones complementarias previstas en el articulo 24 del presente Estatuto. →

Factores:

a) La progresion alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

b) La especial dificultad tecnica, responsabilidad, dedicacion, incompatibilidad exigible para el desempeno de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

c) El grado de interes, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempena su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

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

. Los sistemas de evaluacion del desempeno se adecuaran, en todo caso, a criterios de: → transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminacion y se aplicaran sin menoscabo de los derechos de los empleados publicos.

La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedara vinculada a la evaluacion del desempeno de acuerdo con los sistemas de evaluacion que cada Administracion Publica determine, dandose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolucion motivada.

Pregunta:
De acuerdo con el Artículo 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, ¿cuál es el procedimiento para garantizar la continuidad en un puesto de trabajo obtenido mediante concurso?

A) La continuidad depende exclusivamente de la voluntad del funcionario y no requiere ningún tipo de evaluación.
B) La continuidad está sujeta a la evaluación del desempeño según los sistemas de evaluación de cada Administración, con audiencia al interesado y resolución motivada.
C) La renovación del puesto es automática al completar tres años en el mismo, sin necesidad de evaluación ni audiencia.
D) La continuidad depende únicamente de la antigüedad acumulada en el puesto, con resolución motivada.

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