

Documento	Identificadores	
INFORME PROPUESTA EXPEDIENTE CARRERA PROFESIONA...		
Código de verificación	Otros datos	Página 1 de 7
72B50FAF-F0C4406C-5EF4D402-7E5A104		



## INFORME - PROPUESTA DEL COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS Y MODERNIZACIÓN ORGANIZACIONAL RELATIVO AL INCREMENTO DEL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL PARA EL AÑO 2023

El presente informe tiene por objeto dar cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, que en su artículo 172.1 establece que “*en los expedientes informará el Jefe de la Dependencia a la que corresponda tramitarlos, exponiendo los antecedentes y disposiciones legales o reglamentarias en que funde su criterio*”, así como lo dispuesto en el artículo 175 del mismo texto legal.

En consecuencia, y en relación con el incremento del complemento de carrera profesional para el año 2023, el Coordinador de Recursos Humanos y Modernización Organizacional **INFORMA:**

### ANTECEDENTES

1. El XI Acuerdo/Convenio de condiciones de trabajo del personal funcionario/laboral de la Diputación de Valencia (2019-2022) señalan que “...*se establecerán y negociarán las diversas modalidades de carrera para el personal empleado público en la legislación, con la finalidad de proporcionar de modo efectivo, el máximo de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad*”. Asimismo, también señalan que “*la Diputación de Valencia impulsará un sistema de desarrollo profesional cuyo objetivo será incentivar el progreso profesional de las personas funcionarias mediante el reconocimiento individualizado de su carrera sin necesidad de cambiar de puesto, que se efectuará a partir de su trayectoria y actuación profesional.*” Igualmente, los vigentes Acuerdo/Convenio disponen que “*la Diputación de Valencia establecerá un sistema que permita la evaluación del desempeño de su personal*”.
2. Siguiendo las instrucciones recibidas por parte de la Diputada Delegada de Administración General se elaboró una propuesta inicial de “*Reglamento por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño en la Diputación de Valencia*” que sirvió de base para la preceptiva negociación con la representación sindical. El proceso negociador concluyó con el acuerdo de conformidad de los sindicatos UGT y CCOO y la abstención del sindicato CSIF.
3. El texto del “*Reglamento por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño en la Diputación de Valencia*” fue aprobado inicialmente por acuerdo del Pleno de la Diputación de Valencia de 23 de noviembre de 2021, publicándose íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 240, el 15 de

FIRMADO

1.- Coordinador de RRHH de DIPUTACION

- José Luis Aragón Navarro

15-nov-2022

Documento	Identificadores	
INFORME PROPUESTA EXPEDIENTE CARRERA PROFESIONA...		
Código de verificación	Otros datos	Página 2 de 7
72B50FAF-F0C4406C-5EF4D402-7E5A104		



diciembre de 2021. Finalmente, su aprobación definitiva tuvo lugar tras su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 30., el 14 de febrero de 2022.

4. Asimismo, junto al Reglamento y como Anexo IV se incluyó la tabla con la cuantía máxima del complemento de carrera profesional para el año 2022.

5. Las cuantías del complemento de carrera profesional para el año 2023 han sido objeto de negociación con la representación sindical en el ámbito de la Mesa General de Negociación en las sesiones celebradas los días 3 de octubre y 3 de noviembre de 2022. El proceso negociador concluyó con acuerdo por unanimidad.

## MARCO JURÍDICO

### I

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 (TREBEP), el cual tiene carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, reconoce en su artículo 14 “*el derecho de los empleados públicos a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.*” El artículo 16.2 del TREBEP, por su parte, establece que “*las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.*” para seguidamente, definir en el artículo 16.3.a) la carrera horizontal, diciendo 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.*” El artículo 17 del TREBEP, introduce una mayor concreción cuando regula la carrera horizontal de las funcionarias y los funcionarios de carrera en el siguiente sentido: “*Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera 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.*” En este sentido, y en coherencia con el TREBEP, el artículo 133 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat Valenciana, de la Ley de Función pública Valenciana, reconoce el derecho a la carrera profesional horizontal en términos similares a la legislación básica estatal. Cabe señalar que, el artículo 133.2 de la norma autonómica, indica que “*reglamentariamente se establecerá un sistema de grados de*

FIRMADO

1.- Coordinador de RRHH de DIPUTACION

- José Luis Aragón Navarro

15-nov-2022

Documento	Identificadores	
INFORME PROPUESTA EXPEDIENTE CARRERA PROFESIONA...		
Código de verificación	Otros datos	Página 3 de 7
72B50FAF-F0C4406C-5EF4D402-7E5A104		



*desarrollo profesional, regulándose los requisitos y la forma de acceso a cada uno de los grados, así como las retribuciones asignadas a los mismos. Con carácter general, la progresión será consecutiva”.*

Asimismo, el XI Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación de Valencia, sector no sanitario, para el periodo 2019-2022, prevé en los artículos 42 y 43 el desarrollo de un sistema de carrera profesional horizontal *“cuyo objetivo será incentivar el progreso profesional de las personas funcionarias mediante el reconocimiento individualizado de su carrera sin necesidad de cambiar de puesto, que se efectuará a partir de su trayectoria y actuación profesional.”*, todo ello, a partir de *“un sistema de grados de ascenso para cada uno de los seis subgrupos de clasificación del personal”*.

## II

Por otra parte, el artículo 20 del TREBEP señala que *“las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permita la evaluación del desempeño de sus empleados”*, definiendo esta evaluación como *“el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados”*, para continuar señalando que *“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”*. En este sentido, el artículo 137 de la Ley 4/2021, de la Función pública Valenciana, define la evaluación del desempeño como *“el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados con el fin de individualizar y diferenciar la contribución del personal empleado público”*, señalando que *“las Administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas sujetas al ámbito subjetivo de aplicación de esta ley implantarán sistemas que permitan la evaluación del desempeño del personal empleado público a sus servicios, mediante la valoración de la conducta profesional y la medición del rendimiento o los resultados observados”*. La norma autonómica también establece que *“los sistemas de evaluación se orientarán a la mejor gestión de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas, al progreso y desarrollo profesional del personal empleado público, favoreciendo la motivación del mismo mediante su implicación en los objetivos previamente fijados por la organización conforme se establezca reglamentariamente”*. Igualmente, procede resaltar que la norma autonómica señala respecto de la evaluación del desempeño que *“el procedimiento y periodicidad para la evaluación y la composición y funcionamiento de los órganos encargados de la misma, así como los efectos de su resultado sobre la carrera horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y, en su caso, la percepción del complemento de actividad profesional, será el establecido reglamentariamente”*.

Igualmente, el XI Acuerdo de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación de Valencia, sector no sanitario, para el periodo 2019-2022, en sus artículos

FIRMADO

1.- Coordinador de RRHH de DIPUTACION

- José Luis Aragón Navarro

15-nov-2022

Documento	Identificadores	
INFORME PROPUESTA EXPEDIENTE CARRERA PROFESIONA...		
Código de verificación	Otros datos	Página 4 de 7
72B50FAF-F0C4406C-5EF4D402-7E5A104		



45 a 48, señala los factores básicos basados en criterios objetivos a tener en cuenta para progresar en el sistema.

### III

El artículo 87.2 de la Ley 4/2021, de la Función pública Valenciana, en su apartado a) establece que entre las retribuciones complementarias del personal empleado público podrá incluirse un *“complemento de carrera administrativa, que dependerá de la progresión alcanzada por el personal funcionario dentro del sistema de carrera horizontal establecido”*. Asimismo, el artículo 49 del XI Acuerdo de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación de Valencia, sector no sanitario, para el periodo 2019-2022, prevé que *“el sistema de carrera profesional se devengará en nómina mediante la percepción de un complemento denominado de carrera profesional, en los términos establecidos por la legislación valenciana de función pública y demás normativa de aplicación.”* En idénticos términos se expresa el artículo 36.1 del Reglamento por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño en la Diputación de Valencia.

Respecto de la financiación del sistema de carrera profesional tanto el artículo 44 del XI Acuerdo de condiciones de trabajo como el artículo 35 del Reglamento establecen que *“los fondos destinados a financiar la carrera profesional serán los que permita el crecimiento de las retribuciones anuales en el marco de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y dentro de un contexto financieramente sostenible para la Diputación de Valencia. En todo caso, los fondos destinados a financiar el sistema de desarrollo serán objeto de concreción anual en el seno de la Mesa General de Negociación”*.

### IV

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 regula, en su artículo 37, las materias objeto de negociación. Y, en concreto, en el punto 1 apartado b) establece que serán objeto de negociación *“la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios”*.

## CONSIDERACIONES

### I

De los anteriores preceptos legales cabe concluir que, en primer lugar, la carrera profesional horizontal constituye un auténtico derecho para el personal empleado público al servicio de las Administraciones Públicas en lo que se refiere a su progresión

FIRMADO

1.- Coordinador de RRHH de DIPUTACION

- José Luis Aragón Navarro

15-nov-2022

Documento	Identificadores	
INFORME PROPUESTA EXPEDIENTE CARRERA PROFESIONA...		
Código de verificación	Otros datos	Página 5 de 7
72B50FAF-F0C4406C-5EF4D402-7E5A104		



profesional, progresión que puede alcanzarse sin la necesidad de cambio de puesto de trabajo, tal como ha venido siendo la pauta tradicionalmente en la normativa de función pública.

En términos de oportunidad, en segundo lugar, cabe señalar que la implementación y desarrollo del actual sistema de carrera profesional horizontal y de evaluación del desempeño, entre otras ventajas, posibilitará:

- a) Mejorar la motivación y la satisfacción profesional de las empleadas y empleados públicos de la Diputación de Valencia (sector no sanitario), lo cual repercutirá en el incremento del rendimiento y la productividad y, en definitiva, significará un aumento en la eficacia de la prestación de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía y los municipios de la provincia.
- b) Avanzar en la gestión del cambio organizativo y de la gestión por objetivos y resultados. En este sentido, la implementación de un sistema de carrera profesional horizontal y de evaluación del desempeño debe concebirse como una medida de racionalidad y modernización de la gestión de los servicios públicos que, igualmente, facilitará la mejora del control de los procesos de trabajo y la adopción de criterios de evaluación.
- c) Contribuir a paliar las disfunciones y tensiones organizacionales derivadas de la inflación en la clasificación de puestos en la estructura de la Relación de Puestos de Trabajo, actuando como vía de incentivo para el desarrollo profesional.
- d) Desarrollar y dar cumplimiento a lo establecido en el vigente Acuerdo/Convenio de Condiciones de Trabajo del Personal Empleado Público de la Diputación de Valencia (2019-2022) y, en concreto, a la Sección I del Capítulo III en la que se establecen los principios reguladores del sistema de carrera profesional y el artículo 55 sobre la evaluación del desempeño.
- e) Igualmente, poner en marcha uno los proyectos que integran el Plan Estratégico de Recursos Humanos (2021-2024), aprobado por el Decreto de la Presidencia núm. 1432, de 2 de febrero de 2022. Dicho plan contempla como uno de sus ejes estratégicos *“actualizar e implantar nuevas fórmulas de organización y profesionalización del trabajo”*; definiendo, como objetivo específico *“diseñar, aprobar e implantar un sistema de carrera profesional y evaluación del desempeño”*.

## II

Para la concreción de las tablas con las cuantías máximas del complemento de carrera profesional del año 2033, y como resultado de la negociación con la representación

FIRMADO

1.- Coordinador de RRHH de DIPUTACION

- José Luis Aragón Navarro

15-nov-2022

Documento	Identificadores	
INFORME PROPUESTA EXPEDIENTE CARRERA PROFESIONA...		
Código de verificación	Otros datos	Página 6 de 7
72B50FAF-F0C4406C-5EF4D402-7E5A104		



sindical en la Mesa General de Negociación se han tenido en cuenta los siguientes factores:

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del RDL 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del “Plan + seguridad para tu energía (+SE)”, así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía, las cuantías fijadas en la tabla correspondiente al año 2022 se incrementarán adicionalmente, para el año siguiente, en 1,5 por ciento.
2. Igualmente, la tabla del complemento de carrera profesional de 2023 incluirá el 2,5 por ciento del incremento retributivo para el personal empleado público previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el próximo ejercicio presupuestario. En este momento, no se incluirá la parte variable también prevista del 1%, que se divide en 0,5 puntos si la suma del índice de precios armonizado (IPC) de 2022 y del IPC armonizado adelantado de septiembre de 2023 supera el 6%, y otros 0,5 puntos si el PIB nominal de 2023 llega al 5,9%. Consiguientemente, la parte variable del incremento solo se incorporará al complemento de carrera profesional si se cumplen los señalados objetivos macroeconómicos.
3. La aplicación de un incremento anual adicional integrado por dos componentes:
  - a) Un componente lineal, igual para todas las posiciones des grupos y grados de desarrollo profesional.
  - b) Un componente variable que corresponde a un coeficiente multiplicador de los importes del complemento de destino básico de cada uno de los subgrupos de clasificación en su importe mensual, en sus importes respectivos del año 2022.

En consecuencia, de la aplicación de los factores arriba descritos resultan las cuantías anuales máximas reflejadas en las tablas del Anexo I de este informe.

En virtud de lo cual se eleva al Pleno de la Diputación la siguiente **PROPUESTA**:

**PRIMERO.** Aprobar las cuantías máximas anuales del complemento de carrera profesional para el ejercicio 2023, que figuran en el expediente como Anexo I.

**SEGUNDO.** Proceder a dar las instrucciones necesarias para la inclusión en el Presupuesto de la Diputación para 2023 de las previsiones de dotación suficiente para cubrir el complemento de carrera profesional.

FIRMADO

1.- Coordinador de RRHH de DIPUTACION

- José Luis Aragón Navarro

15-nov-2022



**ANEXO I:**

**CUANTÍA ANUAL MÁXIMA 2023  
COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL**

**IMPORTES ANUALES:**

	A1	A2	C1	C2	E
<b>GDP 0</b>	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>GDP I</b>	267,12 €	258,24 €	231,36 €	213,48 €	204,60 €
<b>GDP II</b>	534,36 €	516,48 €	462,84 €	427,08 €	409,08 €
<b>GDP III</b>	801,48 €	774,60 €	694,20 €	640,56 €	613,68 €
<b>GDP IV</b>	1.068,60 €	1.032,84 €	925,56 €	854,04 €	818,28 €

**IMPORTES MENSUALES:**

	A1	A2	C1	C2	E
<b>GDP 0</b>	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>GDP I</b>	22,26 €	21,52 €	19,28 €	17,79 €	17,05 €
<b>GDP II</b>	44,53 €	43,04 €	38,57 €	35,59 €	34,09 €
<b>GDP III</b>	66,79 €	64,55 €	57,85 €	53,38 €	51,14 €
<b>GDP IV</b>	89,05 €	86,07 €	77,13 €	71,17 €	68,19 €

FIRMADO

1.- Coordinador de RRHH de DIPUTACION

- José Luis Aragón Navarro

15-nov-2022

Esta es una copia impresa del documento electrónico generada por la aplicación informática PortalFirmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://www.sede.dival.es/operacions/portal/index.jsp?opcion=verifica