

LOGROS DE UGT: CARRERA HORIZONTAL, INTERVALO DE NIVELES, PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA REAL DECRETO LEY 6/2023

UGT avanzaba ayer el **logro** de importantes **objetivos** en materia de Función Pública para lxs empleadxs públicxs de la Administración General del Estado que hoy recoge el BOE a través del Real Decreto Ley 6/2023. Destacamos de la norma:

CARRERA HORIZONTAL

La carrera horizontal consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional del personal funcionario de carrera mediante su progresión a través del ascenso en un **sistema de 4 tramos**, que son etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional, resultado de una evaluación objetiva y reglada, **sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo**.

Los ascensos de tramo se producirán consecutivamente y exigirán una permanencia mínima de cinco años de servicios efectivos en el caso del primer tramo y de seis años en los siguientes.

Los ascensos se producirán a instancia de el o la funcionarix a través de la aplicación de un sistema objetivo de acreditación de méritos y tendrá en cuenta: la evaluación del desempeño, el cumplimiento de un itinerario formativo y la adquisición de competencias y cualificaciones profesionales.

La Ley preserva las situaciones administrativas de excedencia por cuidado de familiares, excedencia por violencia de género, por razón de violencia terrorista y los servicios especiales para acceder a la carrera horizontal. UGT ya advirtió de la necesidad de esta protección.

La promoción interna no impide que se consolide el tramo de carrera en el que el o la funcionarix se encuentre inmerso, por ello sí computará la fracción de tiempo transcurrido en el Cuerpo o Escala de origen como tiempo de servicio prestado en el nuevo grupo al que se ascienda.

La progresión alcanzada se retribuirá mediante el **complemento de carrera**, cuya cuantía se fijará en función del grupo o subgrupo de clasificación profesional.

En consecuencia, **UGT consigue la implementación de un nuevo complemento retributivo justo y adecuado** en el desarrollo de la vida profesional de lxs funcionarixs de la AGE.

Por su parte, las normas que fijen los criterios y mecanismos de evaluación del desempeño son objeto de **negociación** con las organizaciones sindicales.

UGT consigue sustituir la discrecionalidad del actual complemento de productividad por objetividad, transparencia y negociación, criterios en los que se va a basar el nuevo complemento de desempeño, que vendrá a reemplazar a aquel.

La evaluación del desempeño está sometida a la transitoriedad que exige su desarrollo reglamentario y negociación.

INTERVALO DE NIVELES

UGT logra, al fin, que una norma con rango de Ley recoja el intervalo de niveles de cada uno de los Grupos y Subgrupos de clasificación.

Grupo o Subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1	24	30
Grupo A2	20	26
Grupo B	18	24
Grupo C1	16	22
Grupo C2	14	18

De este modo y, tras la insistencia de esta organización, se viene a poner a orden a aquellas relaciones de puestos de trabajo que se vieron afectadas por la ejecución del Acuerdo de Fondos Adicionales del 2018.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RRHH

El modelo de planificación recoge medidas concretas orientadas a dotar de mayor agilidad a las ofertas de empleo público, los procesos selectivos y recoge el concurso abierto y permanente. También se incide en la configuración de las relaciones de puestos de trabajo como instrumentos técnicos de planificación.

Seguimos con entusiasmo trabajando en que nuestras reivindicaciones culminen en vuestros derechos.