

## Resumen del avance de la negociación de la Carrera Profesional para Personal Laboral y Funcionario

*Como os venimos informando, durante este mes de julio se han mantenido varias reuniones de negociación sobre la Carrera Profesional para el conjunto del personal Funcionario y Laboral de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid. En ellas, aunque la Administración no ha presentado un documento con su propuesta completa, ha ido esbozando las líneas de su modelo de carrera profesional y sobre ellas hemos ido negociando y CSIT UNIÓN PROFESIONAL ha ido fijando posición sobre la base de la propuesta que hicimos pública entre el colectivo, así como las consideraciones que nos hicieron llegar al email que habilitamos al efecto.*

Sobre las líneas o bloques planteados, esta es, en resumen, la situación:

- **Ámbito de aplicación:**

Personal funcionario y laboral al que le resulte de aplicación el Acuerdo Sectorial y el Convenio Colectivo Único. Si bien está pendiente de precisar su redacción, este bloque no presenta grandes discrepancias.

- **Principios de la Carrera Profesional:**

Este bloque no cuenta con acuerdo. **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** propone que sea **consolidable y recíproca**, por lo que rechaza el carácter revisable y reversible que ha propuesto la Administración.

- **Estructura y sistema:**

Este bloque no cuenta con acuerdo. **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** mantiene la propuesta de 5 niveles con un nivel cero o inicial no retribuido y 20 años de servicios prestados para poder alcanzar el nivel máximo. Si esto fuera un escollo para el acuerdo, podríamos flexibilizar hasta 6 niveles, siempre que se pueda **alcanzar el nivel máximo de carrera profesional con 25 años de servicios prestados**. Ello frente a los 7 niveles y 38 años de servicios prestados que se proponen.

- **Requisitos y méritos:**

Este bloque no cuenta con acuerdo. **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** rechaza cualquier prueba de acceso a un nivel de carrera. Asumimos un **sistema de evaluación continua**, pero proponemos 4 evaluaciones favorables sobre las 5 posibles; rebajar el peso de la puntuación por las evaluaciones del desempeño y distribuir la puntuación de las diferentes materias, de manera **que todo empleado público tenga las mismas oportunidades de alcanzar la puntuación máxima**. Los méritos valorables serían materias como evaluación del desempeño; formación; ocupación de puestos de especial dificultad; compromiso con el servicio público y absentismo. **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** propone añadir la experiencia entre las materias valorables y, como requisito mínimo para el acceso a los niveles de carrera, el 60% de la puntuación máxima posible.



- **Efectos y régimen transitorio:**

Este bloque representa, hasta ahora, el principal desacuerdo. **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** propone que la **Carrera Profesional entre en vigor el 1 de enero de 2025 y el reconocimiento de cada nivel tenga efectos económicos desde el 1 de septiembre del año en el que se reconozca**. De manera transitoria, excepcional y por una sola vez, mantenemos la propuesta de reconocimiento de niveles de carrera profesional, por periodos de 5 años de antigüedad reconocida, aceptando una financiación plurianual de costes. No es suficiente con transformar el Fondo de Modernización en complemento de carrera sin más, **la cuantía de cada nivel de carrera ha de ser homologable a la que percibe el personal estatutario de administración y servicios**.

Como lo expuesto es un resumen, si quieres información más detallada, no dudes en ponerte en contacto con la delegada o delegado de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** de tu ámbito o en la Sección Sindical de tu centro.