



REGLAMENTO de la CARRERA PROFESIONAL



***Propuesta de Reglamento de la
Carrera Profesional del
Personal de la Excma.
Diputación de Zamora. Art. 28.B***

ÍNDICE

<u>Informe jurídico de necesidad, oportunidad y adecuación normativa</u>	3
<u>Exposición de motivos</u>	5
<u>Preámbulo</u>	6
<u>TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES</u>	8
<u>Artículo 1. Objeto y naturaleza jurídica</u>	8
<u>Artículo 2. Ámbito de aplicación</u>	9
<u>Artículo 3.- Derecho a la información</u>	9
<u>TÍTULO I CARRERA HORIZONTAL</u>	10
<u>CAPÍTULO I. - Definición, características y estructura.</u>	10
<u>Artículo 4. Definición de la carrera profesional horizontal</u>	10
<u>Artículo 5. Características de la carrera profesional horizontal</u>	11
<u>Artículo 6. Estructura de la carrera profesional horizontal y Grados de Desarrollo Profesional</u>	12
<u>CAPÍTULO II. - Disposiciones generales para el acceso al sistema de carrera horizontal.</u>	13
<u>Artículo 7. Inicio de la carrera profesional horizontal</u>	13
<u>Artículo 8. Reconocimiento de los Grados de Desarrollo Profesional</u>	13
<u>Artículo 9. Renuncia al sistema de carrera profesional horizontal</u>	14
<u>CAPÍTULO III.- Progresión en el sistema de carrera profesional horizontal</u>	15
<u>Artículo 10. Progresión en la carrera profesional horizontal</u>	15
<u>Artículo 11. Requisitos para la progresión en la carrera profesional horizontal</u>	16
<u>Artículo 12. Período de permanencia necesario para el reconocimiento de Gº de D. Profesional.</u>	16
<u>Artículo 13. Proceso de evaluación por formación continua para la progresión en la carrera profesional horizontal</u>	17
<u>Artículo 14. Formación continua anual como requisito estructural de la progresión</u>	17
<u>Artículo 14 bis. Tipología de la formación computable y criterios de acreditación</u>	18
<u>Artículo 15. Cambio de grupo o subgrupo y/o de puesto de trabajo</u>	19
<u>Artículo 16. Homologación de categorías, grados o niveles personales reconocidos en otras Administraciones Públicas</u>	20
<u>CAPÍTULO IV.- Retribución de los Grados de Desarrollo Profesional</u>	21
<u>Artículo 17. Complemento de carrera profesional horizontal</u>	21
<u>Artículo 18. Retribución correspondiente al GºDP de Entrada</u>	22
<u>Artículo 19. Retribución correspondiente al GºDP Básico</u>	22
<u>Artículo 20. Retribución correspondiente al GºDP Medio</u>	22
<u>Artículo 21. Retribución correspondiente al GºDP Avanzado</u>	23
<u>Artículo 22. Retribución correspondiente al GºDP Superior</u>	23
<u>Artículo 23. Retribución correspondiente al GºDP de Excelencia</u>	23
<u>Artículo 24. Actualización de cuantías y adecuación presupuestaria</u>	23
<u>Artículo 25. Suspensión y pérdida del complemento de carrera profesional horizontal</u>	24
<u>CAPÍTULO V Situaciones particulares</u>	25

<u>Artículo 26. Licencias sin sueldo</u>	25
<u>Artículo 27. Mejoras de empleo</u>	25
<u>Artículo 28. Comisión de servicios</u>	25
<u>Artículo 29. Puestos con jornada de trabajo inferior a la ordinaria</u>	25
<u>Artículo 30. Incapacidad temporal</u>	26
<u>Artículo 31. Servicios en otras Administraciones Públicas</u>	26
<u>Artículo 32. Garantías para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar</u>	26
<u>Artículo 33. Excedencia voluntaria por interés particular</u>	26
<u>Artículo 34. Excedencia por cuidado de familiares, por violencia de género y por violencia terrorista</u>	26
<u>Artículo 35. Servicios especiales</u>	26
<u>CAPÍTULO VI.- Comisión de Carrera Profesional</u>	27
<u>Artículo 36. Comisión de Carrera Profesional</u>	27
<u>Artículo 37. Composición</u>	27
<u>Artículo 38. Régimen de funcionamiento</u>	27
<u>Artículo 39. Funciones</u>	28
<u>Artículo 40. Naturaleza de las propuestas</u>	28
<u>Artículo 41. Garantías de participación y transparencia</u>	28
<u>Artículo 42. Habilitación para el desarrollo</u>	28
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	29
<u>Disposición Transitoria Primera. Personal laboral indefinido no fijo</u>	29
<u>Disposición Transitoria Segunda. Incorporación inicial del personal en activo</u>	29
<u>Disposición Transitoria Tercera. Procesos extraordinarios y únicos de acceso a los Grados de Desarrollo Profesional</u>	29
<u>1-. Acceso extraordinario al G^oDP Básico</u>	29
<u>2-. Acceso extraordinario al G^oDP Medio</u>	30
<u>3-. Acceso extraordinario al G^oDP Avanzado</u>	30
<u>4-. Acceso extraordinario al G^oDP Superior</u>	30
<u>5-. Acceso extraordinario al G^oDP de Excelencia</u>	30
<u>6-. Condiciones comunes a los procesos extraordinarios</u>	31
<u>Disposición Transitoria Cuarta. Reconocimiento de oficio de los Grados de Desarrollo Profesional</u>	31
DISPOSICIONES ADICIONALES	31
<u>Disposición Adicional Primera. Lenguaje no sexista</u>	31
<u>Disposición Adicional Segunda. Supuestos no previstos</u>	31
DISPOSICIONES FINALES	32
<u>Disposición Final Primera. Inicio del acceso ordinario a los Grados de Desarrollo Profesional</u>	32
<u>Disposición Final Segunda. Entrada en vigor</u>	32

**INFORME JURÍDICO DE NECESIDAD, OPORTUNIDAD Y ADECUACIÓN
NORMATIVA****1. Objeto del informe**

El presente informe tiene por objeto justificar la necesidad, oportunidad y adecuación jurídica de la aprobación del Reglamento de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación Provincial de Zamora, como norma de nueva creación destinada a desarrollar el derecho a la carrera profesional reconocido en la legislación básica estatal.

2. Marco normativo de referencia

La carrera profesional del personal empleado público encuentra su fundamento jurídico principal en las siguientes disposiciones:

- **Artículo 103 de la Constitución Española**, que establece que la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa conforme a los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación.
- **Artículos 16 y 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que reconocen la carrera profesional como un derecho del personal empleado público y habilitan a las Administraciones Públicas para su desarrollo.
- **Artículo 20 del TREBEP**, relativo a la evaluación del desempeño, en cuanto reconoce la posibilidad de que la progresión profesional pueda articularse mediante distintos instrumentos, sin imponer un modelo único ni obligatorio.
- **Artículo 37 del TREBEP**, que incluye los criterios generales sobre carrera profesional entre las materias objeto de negociación colectiva.
- **Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local**, que reconoce a las entidades locales potestad de autoorganización en materia de personal.
- **Artículo 28, apartado B) Promoción Profesional, del Reglamento del Personal Funcionario de la Diputación Provincial de Zamora**, aprobado en Pleno en el año 1993 y modificado mediante acuerdo plenario publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Zamora* de 24 de marzo de 2003, que establece expresamente que «*la promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo de carrera profesional*».

La aprobación del presente Reglamento no introduce, por tanto, un concepto ajeno a la organización, sino que **da cumplimiento efectivo a un principio ya recogido en la normativa interna de la Diputación desde el año 2003**, hasta ahora no desarrollado reglamentariamente.

3. Competencia de la Diputación Provincial de Zamora

La Diputación Provincial de Zamora es competente para regular la carrera profesional horizontal de su personal empleado público en virtud de su potestad de autoorganización y de las habilitaciones contenidas en la legislación básica estatal, sin perjuicio del respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La aprobación del presente Reglamento debe realizarse previa negociación colectiva con la representación legal del personal, conforme a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

4. Justificación de la necesidad y oportunidad

La ausencia de un sistema reglado de carrera profesional horizontal en la Diputación Provincial de Zamora hace necesaria la aprobación de una norma que permita:

- Desarrollar de forma efectiva el derecho a la carrera profesional reconocido en el TREBEP.
- Establecer un sistema objetivo y transparente de progresión profesional, accesible al conjunto del personal empleado público.
- Mejorar la motivación, la estabilidad y el compromiso profesional del personal.
- Dotar a la organización de un instrumento de planificación y gestión de los recursos humanos.

El Reglamento se diseña de manera autónoma, sin vinculación obligatoria a sistemas de evaluación del desempeño ni a otros modelos organizativos, lo que facilita su implantación progresiva y su aceptación por las partes implicadas.

5. Adecuación presupuestaria

La implantación de la carrera profesional horizontal deberá realizarse de forma progresiva y conforme a las disponibilidades presupuestarias, respetando los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la carrera profesional.

Los efectos económicos derivados del sistema se articularán mediante un complemento específico de carrera profesional, de naturaleza no consolidable en los términos que se establezcan reglamentariamente y en la normativa presupuestaria aplicable.

6. Conclusión

Por todo lo expuesto, se considera jurídicamente procedente, oportuno y conforme a derecho aprobar, previa negociación colectiva, un Reglamento de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación Provincial de Zamora como norma de nueva creación, destinada a desarrollar un derecho básico del personal empleado público y a mejorar la organización y la calidad del servicio público.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Diputación Provincial de Zamora, en ejercicio de su potestad de autoorganización y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 103 de la Constitución Española, en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en la normativa de régimen local aplicable, aborda por primera vez de manera integral la regulación de la **carrera profesional horizontal** de su personal empleado público.

El Estatuto Básico del Empleado Público reconoce expresamente la carrera profesional como un **derecho del personal empleado público** y como un instrumento esencial para ordenar la progresión profesional conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia (artículos 16 y 17). No obstante, dicho marco básico requiere de un desarrollo reglamentario por parte de cada Administración Pública para su efectiva implantación.

Hasta la fecha, la Diputación Provincial de Zamora no ha contado con un sistema plenamente implantado y normativamente consolidado de carrera profesional horizontal que permita reconocer, de forma objetiva y homogénea, la trayectoria profesional, la experiencia acumulada, la formación y el compromiso con la organización del personal empleado público. Esta ausencia de regulación específica ha generado una **carencia estructural** en la ordenación de la progresión profesional, con impacto directo en la motivación, la planificación de recursos humanos y la modernización de la Administración provincial.

El presente Reglamento nace con la finalidad de **cubrir ese vacío normativo**, estableciendo un sistema de carrera profesional horizontal propio, estable, transparente y jurídicamente seguro, concebido como un derecho de carácter voluntario para el personal, independiente de la provisión de puestos de trabajo, de la promoción vertical y de cualquier sistema de evaluación del desempeño, que, en su caso, podrá ser regulado de forma separada y específica.

La carrera profesional horizontal que se regula se configura como un **sistema de progresión ligado a la permanencia, la experiencia, la formación y el desarrollo profesional**, sin introducir elementos de evaluación punitiva ni condicionamientos ajenos a la trayectoria profesional, garantizando en todo momento la igualdad de trato entre el personal funcionario y laboral en los términos legalmente previstos.

El Reglamento se estructura en distintos capítulos que regulan el objeto y ámbito de aplicación, los principios generales del sistema, los grados o tramos de carrera, los requisitos de acceso y progresión, los efectos económicos, los órganos de gestión y control, así como las garantías procedimentales y el régimen de revisión.

El presente texto se concibe como un **instrumento fundacional**, llamado a implantarse de forma progresiva y sostenible, previa negociación colectiva con la representación legal del personal, y sometido a seguimiento y evaluación periódica, con el objetivo último de mejorar la profesionalización del empleo público provincial y la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

En virtud de todo ello, y previa negociación colectiva en los órganos legalmente establecidos, se aprueba el presente **Reglamento de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación Provincial de Zamora**.

PREÁMBULO

El presente Reglamento de Carrera Profesional Horizontal de la Diputación Provincial de Zamora nace como una **propuesta impulsada por el personal empleado público y sus organizaciones sindicales**, con el objetivo de dotar a esta Administración de un sistema estable, objetivo y jurídicamente seguro de progresión profesional, acorde con los principios del empleo público moderno y con las previsiones contenidas en la normativa básica estatal y autonómica.

La carrera profesional horizontal se concibe como un **instrumento de reconocimiento del desarrollo profesional en el propio puesto de trabajo**, basado en la experiencia, la competencia técnica y la mejora continua, y no como un mecanismo de jerarquización, control disciplinario o evaluación punitiva del rendimiento. Su finalidad es poner en valor la profesionalidad adquirida a lo largo del tiempo, reforzar la motivación del personal y contribuir a la mejora de la calidad del servicio público.

El modelo que se propone parte de una serie de principios estructurales que inspiran todo el Reglamento:

1.- La **categoría o grado profesional** constituye un distintivo ligado a la experiencia acumulada y a la competencia profesional demostrada, y comporta un reconocimiento de tipo experto, no jerárquico, sin atribución de funciones directivas ni autoridad orgánica sobre otros puestos.

2.- La carrera profesional horizontal es una **carrera en el puesto de trabajo**, que no implica cambio de destino ni de funciones, y que se articula mediante una progresión ordenada a través de escalones, grados o tramos de desarrollo profesional.

3.- El sistema de carrera debe diseñarse de forma que los distintos grados permitan **cubrir la mayor parte de la vida profesional** del personal empleado público, evitando trayectorias aceleradas o meramente automáticas, y garantizando una progresión coherente y sostenible a lo largo del tiempo. A tal efecto, el modelo se estructura en un número suficiente de grados —al menos cinco o seis— que permitan una carrera profesional de entre veinte y treinta años de duración aproximada.

4.- La progresión entre los distintos grados exige el cumplimiento de **tiempos mínimos de permanencia**, que deberán situarse dentro de márgenes razonables y adaptarse al número total de escalones. En ningún caso la progresión podrá producirse de manera automática, ya que ello desvirtuaría la carrera profesional y la convertiría en un mero reconocimiento de antigüedad.

5.- Los tiempos mínimos de permanencia en cada grado deberán ser **asimétricos y progresivos**, de modo que los primeros tramos sean más breves y los superiores requieran períodos más prolongados, reflejando el mayor nivel de experiencia, especialización y compromiso profesional exigido. En particular, el grado de entrada se concibe con un período inicial reducido, mientras que los grados superiores requerirán una permanencia significativamente mayor.

6.- La **denominación de los grados o tramos** de la carrera profesional se desvincula expresamente de cualquier noción de jerarquía o autoridad, utilizando una nomenclatura neutra y de carácter técnico que refleje el grado de madurez profesional, maestría o capacidad alcanzado en cada nivel.

7.- La progresión en la carrera profesional debe llevar aparejada una **mejora retributiva**, articulada mediante un complemento específico de carrera profesional, proporcional al nivel alcanzado, al grado de exigencia y al tiempo de permanencia en cada tramo, garantizando un tratamiento económico diferenciado y coherente.

8.- El acceso y la progresión entre grados requiere el cumplimiento de **requisitos objetivos**, que combinan dos dimensiones complementarias: a) De carácter práctico, vinculados a la trayectoria profesional, la experiencia acumulada y la correcta actuación en el desempeño del puesto de trabajo. b) De carácter teórico, relacionados con la adquisición y actualización de conocimientos mediante la formación continua orientada al perfeccionamiento profesional.

Sobre la base de estos principios, el presente Reglamento configura un sistema de carrera profesional horizontal **voluntario, objetivo, transparente y negociado**, plenamente compatible con la estructura organizativa de la Diputación Provincial de Zamora y respetuoso con los principios de igualdad, mérito y capacidad, constituyendo un pilar esencial para la modernización de la gestión de los recursos humanos y el fortalecimiento del empleo público provincial.

TÍTULO PRELIMINAR.**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Objeto y naturaleza jurídica**

1.- El presente Reglamento tiene por objeto regular y desarrollar la **carrera profesional horizontal** del personal incluido en su ámbito de aplicación, como sistema de progresión profesional vinculado a la trayectoria, experiencia, formación y desarrollo profesional, con independencia de la provisión de puestos de trabajo y de la promoción vertical.

2.- La carrera profesional horizontal se configura como un **derecho de carácter voluntario e individual** del personal empleado público, cuyo ejercicio se realizará a solicitud de la persona interesada y conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad, objetividad, transparencia y no discriminación.

3.- El Reglamento se dicta en desarrollo de lo dispuesto en los **artículos 16.3, 17 y 20.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como del **artículo 66.1 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León**, y al amparo de la potestad de autoorganización reconocida a la Diputación Provincial de Zamora por la normativa de régimen local.

4.- La carrera profesional horizontal regulada en este Reglamento tiene naturaleza **administrativa y reglamentaria**, constituyendo un marco normativo estable y general aplicable al conjunto del personal incluido en su ámbito, sin carácter contractual ni discrecional.

5.- El sistema de carrera profesional horizontal no tiene carácter automático ni consolidable por el mero transcurso del tiempo, requiriendo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Reglamento y el reconocimiento expreso del grado correspondiente mediante resolución administrativa.

6.- La implantación y desarrollo de la carrera profesional horizontal se realizará mediante negociación colectiva con la representación legal del personal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de las competencias de autoorganización de la Diputación Provincial de Zamora.

7.- El presente Reglamento se concibe como un **instrumento estructural de ordenación de los recursos humanos**, orientado a la mejora de la profesionalización, la motivación del personal y la calidad del servicio público, y no como un sistema de evaluación punitiva ni de control individual del rendimiento.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1.- El modelo de carrera profesional horizontal regulado en el presente Reglamento será de aplicación al **personal funcionario de carrera, personal funcionario interino y personal laboral fijo** de la Diputación Provincial de Zamora que se encuentre en situación de servicio activo o en cualquier otra situación administrativa o laboral que conlleve **reserva de plaza o de un puesto de trabajo concreto**, de conformidad con la normativa vigente.

2.- La inclusión del personal funcionario interino en el ámbito de aplicación del presente Reglamento se realizará en los términos permitidos por la normativa básica estatal y autonómica, garantizando en todo caso los principios de igualdad de trato, objetividad y no discriminación, sin perjuicio de las limitaciones que puedan derivarse de la naturaleza temporal de la relación de servicio.

3.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Reglamento:

- a)** El personal eventual.
- b)** El personal laboral temporal.
- c)** El personal que preste servicios mediante contratos o relaciones de naturaleza administrativa o mercantil distintas de las previstas en el apartado primero.

4.- El personal que se encuentre en situaciones administrativas que no conlleven reserva de plaza o de puesto de trabajo no podrá solicitar el acceso ni la progresión en la carrera profesional horizontal mientras permanezca en dicha situación, sin perjuicio de los efectos que, en su caso, puedan reconocerse conforme a las disposiciones transitorias.

5.- A los efectos del presente Reglamento, el personal incluido en su ámbito de aplicación será referido de forma genérica como **“el personal”**, sin que dicha denominación suponga diferenciación alguna por razón del vínculo jurídico, grupo de clasificación o régimen aplicable.

Artículo 3.- Derecho a la información

1.- El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento tendrá derecho a conocer, en cualquier momento, la situación administrativa y el estado de tramitación de su expediente individual de carrera profesional horizontal, así como el grado reconocido, los períodos de permanencia computados y los requisitos pendientes, en su caso.

2.- La Diputación Provincial de Zamora garantizará el ejercicio efectivo de este derecho mediante el acceso a la información a través de los medios electrónicos y sistemas de información que se establezcan al efecto, de conformidad con lo previsto en la normativa sobre administración electrónica y transparencia.

3.- Asimismo, el personal tendrá derecho a recibir información clara y comprensible sobre los criterios aplicables, los procedimientos de reconocimiento y progresión, así como sobre las convocatorias, plazos y efectos económicos asociados a la carrera profesional horizontal.

4.- La información recogida, tratada y registrada en el marco del sistema de carrera profesional horizontal se someterá estrictamente a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos personales, garantizando en todo caso la confidencialidad, integridad y uso adecuado de los datos, conforme a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y en la legislación orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

TÍTULO I CARRERA HORIZONTAL

CAPÍTULO I. - Definición, características y estructura.

Artículo 4. Definición de la carrera profesional horizontal

1.- La carrera profesional horizontal supone el **reconocimiento individualizado y progresivo del desarrollo profesional** alcanzado por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, sin necesidad de cambio de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración objetiva de su trayectoria profesional, la experiencia acumulada, la calidad de los trabajos realizados y los conocimientos y competencias adquiridos a lo largo de su vida profesional.

2.- Dicho reconocimiento se manifiesta mediante la **adscripción a un determinado grado de desarrollo profesional**, conforme a los requisitos y criterios establecidos en este Reglamento, y se fundamenta en una mejora acreditable del desempeño profesional entendida como la aplicación eficaz, responsable y experta de los conocimientos y habilidades propias del puesto.

3.- El sistema de carrera profesional horizontal regulado en el presente Reglamento se desarrolla conforme a los principios de **voluntariedad, progresividad, igualdad, mérito, capacidad, objetividad, transparencia, seguridad jurídica y no discriminación**, garantizando el acceso en condiciones homogéneas para todo el personal y evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta, de conformidad con la normativa básica estatal y con los principios generales que rigen el empleo público.

4.- La implantación y aplicación de la carrera profesional horizontal tiene como finalidad contribuir a un mayor grado de **motivación, implicación y compromiso del personal** con los objetivos de la organización, favoreciendo la estabilidad, la profesionalización y la mejora continua en la prestación de los servicios públicos provinciales.

5.- La carrera profesional horizontal se configura como un **instrumento de ordenación y gestión de los recursos humanos**, orientado al reconocimiento del valor profesional del personal y a la mejora de la calidad del servicio público, sin perjuicio de otros sistemas de provisión, promoción o retribución previstos en la normativa vigente.

Artículo 5. Características de la carrera profesional horizontal

1.- La progresión en la carrera profesional horizontal regulada en el presente Reglamento reunirá las siguientes características:

- a) Voluntariedad:** corresponde a cada persona decidir libremente su incorporación al sistema de carrera profesional horizontal, así como su permanencia en el mismo, sin que dicha decisión pueda generar efectos negativos o discriminatorios.
- b) Carácter individual:** la carrera profesional horizontal implica el reconocimiento individualizado del desarrollo, la trayectoria y la experiencia profesional alcanzados por cada persona, con independencia de la evolución profesional de otros empleados públicos.
- c) Acceso consecutivo y gradual en el tiempo:** la progresión en la carrera profesional horizontal se realizará mediante el acceso sucesivo a los distintos grados de desarrollo profesional establecidos, dentro del grupo o subgrupo y en el puesto de trabajo que se ocupe con carácter definitivo, previo cumplimiento de los requisitos objetivos exigidos en el presente Reglamento.
- d) Retribución asociada a los grados de desarrollo profesional:** cada grado alcanzado llevará aparejado el correspondiente reconocimiento económico a través del complemento de carrera profesional, en los términos previstos en este Reglamento y en la normativa presupuestaria aplicable.
- e) Irreversibilidad del grado reconocido:** el grado de desarrollo profesional alcanzado tendrá carácter irreversible y se mantendrá con independencia de los cambios de puesto que pudieran producirse dentro del mismo grupo o subgrupo, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa reguladora del régimen disciplinario en relación con la sanción de demérito, cuando legalmente proceda.

2.- En ningún caso la progresión en la carrera profesional horizontal podrá producirse de forma automática por el mero transcurso del tiempo, siendo imprescindible el cumplimiento efectivo de los requisitos de permanencia, experiencia y demás criterios establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 6. Estructura de la carrera profesional horizontal y Grados de Desarrollo Profesional

1.- La carrera profesional horizontal del personal empleado público de la Diputación Provincial de Zamora se estructura mediante un sistema de **Grados de Desarrollo Profesional** (en adelante, **G°DP**), a través de los cuales se articula la progresión profesional dentro de cada uno de los grupos y subgrupos de clasificación previstos en la normativa vigente.

2.- El sistema de carrera profesional horizontal establece **seis Grados de Desarrollo Profesional**, de carácter sucesivo y acumulativo, cuya superación dará derecho, en los términos previstos en el presente Reglamento, al reconocimiento del correspondiente **complemento de carrera profesional**.

3.- Los Grados de Desarrollo Profesional que integran el sistema son los siguientes:

- a) Grado I: G°DP de Entrada.**
- b) Grado II: G°DP Básico.**
- c) Grado III: G°DP Medio.**
- d) Grado IV: G°DP Avanzado.**
- e) Grado V: G°DP Superior.**
- f) Grado VI: G°DP de Excelencia.**

4.- El acceso al **G°DP de Entrada** supondrá la incorporación inicial al sistema de carrera profesional horizontal y requerirá el cumplimiento de los requisitos mínimos de servicios efectivos y de permanencia que se establezcan en el presente Reglamento.

5.- El acceso a cada uno de los Grados de Desarrollo Profesional sucesivos exigirá necesariamente:

- a)** La permanencia durante el período mínimo establecido en el grado inmediatamente anterior.
- b)** El cumplimiento de los requisitos objetivos de experiencia profesional, formación y demás criterios previstos en este Reglamento.
- c)** La **solicitud expresa** de la persona interesada.

6.- La progresión a través de los Grados de Desarrollo Profesional tendrá carácter **voluntario, individual y no automático**, sin que el reconocimiento de un grado genere derecho adquirido a la obtención de los grados superiores.

7.- Los Grados de Desarrollo Profesional tendrán **idéntica estructura conceptual** para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del Reglamento, con independencia del grupo o subgrupo de clasificación, sin perjuicio de las diferencias retributivas que correspondan conforme a la normativa presupuestaria y retributiva aplicable.

8.- El reconocimiento de un Grado de Desarrollo Profesional:

- a)** Constará en el **expediente personal** de la persona interesada.
- b)** No estará vinculado al desempeño de un puesto concreto.
- c)** No supondrá modificación alguna del puesto de trabajo, de su forma de provisión ni de las funciones asignadas.

CAPÍTULO II. - Disposiciones generales para el acceso al sistema de carrera horizontal.

Artículo 7. Inicio de la carrera profesional horizontal

1.- La carrera profesional horizontal del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento se iniciará en el **Grado I: G°DP de Entrada**, que se ostentará con carácter general desde la toma de posesión como personal funcionario de carrera, desde el nombramiento como personal funcionario interino o desde la adquisición de la condición de personal laboral fijo, siempre que la persona interesada no manifieste formalmente su renuncia expresa a la incorporación al sistema.

2.- La renuncia a la incorporación inicial al sistema de carrera profesional horizontal deberá formularse de manera expresa mediante el **modelo normalizado** que se establezca al efecto, dirigido a la Presidencia de la Diputación Provincial de Zamora, y podrá ser revocada posteriormente a solicitud de la persona interesada, produciendo efectos conforme a lo previsto en este Reglamento.

3.- El reconocimiento del G°DP de Entrada no comportará por sí mismo efectos económicos, sin perjuicio de su consideración a efectos del cómputo de los períodos de permanencia necesarios para la progresión a los grados sucesivos.

4.- Respecto del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento que, a la fecha de entrada en vigor del mismo, se encuentre en situación de servicio activo en la Diputación Provincial de Zamora o en cualquier otra situación administrativa o laboral que conlleve reserva de plaza o de un puesto de trabajo concreto, se estará a lo dispuesto en la **Disposición Transitoria Segunda**.

Artículo 8. Reconocimiento de los Grados de Desarrollo Profesional

1.- El reconocimiento de los distintos **Grados de Desarrollo Profesional (G°DP)** en que se estructura la carrera profesional horizontal, **con excepción del G°DP de Entrada**, que se ostentará de forma automática desde la toma de posesión, nombramiento o incorporación a la Diputación Provincial de Zamora, se producirá una vez verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos para la progresión al grado correspondiente.

2.- El reconocimiento de los Grados de Desarrollo Profesional se realizará **de oficio por la Diputación Provincial de Zamora**, sin necesidad de solicitud expresa por parte de la persona interesada, una vez constatado el cumplimiento de los requisitos objetivos de permanencia, experiencia profesional y formación establecidos en el presente Reglamento, **sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones transitorias que resulten de aplicación**, y en particular en la Disposición Transitoria Cuarta.

3.- A estos efectos, la Administración procederá a la **comprobación y valoración de los créditos curriculares**, de la experiencia profesional acreditada y del cumplimiento de los requisitos de carácter práctico y teórico previstos en el Preámbulo del presente Reglamento, en particular los recogidos en su apartado octavo, letras a) y b), garantizando en todo caso los principios de objetividad, transparencia e igualdad de trato.

4.- El reconocimiento del correspondiente Grado de Desarrollo Profesional producirá efectos **administrativos y económicos** desde el **1 de enero del año en el que tenga lugar la última valoración necesaria** para acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos para la progresión, sin carácter retroactivo anterior a dicha fecha.

5.- El reconocimiento del Grado de Desarrollo Profesional se formalizará mediante **resolución expresa del órgano competente**, que será notificada a la persona interesada y anotada en su expediente personal, produciendo los efectos previstos en el presente Reglamento.

6.- En ningún caso el reconocimiento de un Grado de Desarrollo Profesional podrá entenderse automático por el mero transcurso del tiempo, siendo imprescindible la verificación efectiva del cumplimiento de los requisitos establecidos, sin perjuicio del carácter no punitivo del sistema y de su orientación al reconocimiento de la trayectoria profesional.

Artículo 9. Renuncia al sistema de carrera profesional horizontal

1.- El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento podrá **renunciar de forma expresa y voluntaria** al sistema de progresión en la carrera profesional horizontal **en cualquier momento posterior a la toma de posesión, nombramiento o incorporación** a la Diputación Provincial de Zamora.

2.- La renuncia deberá formularse **por escrito**, mediante **modelo normalizado**, y dirigirse a la **Presidencia de la Diputación Provincial de Zamora** o al órgano en quien delegue, surtiendo efectos una vez dictada la correspondiente resolución administrativa.

3.- La renuncia será aceptada **de plano**, sin necesidad de motivación adicional ni de trámite de audiencia, y determinará la **conclusión definitiva de la participación** de la persona interesada en el sistema de carrera profesional horizontal regulado en el presente Reglamento.

4.- La renuncia implicará la **pérdida permanente e irreversible** de los **Grados de Desarrollo Profesional (G°DP)** que, en su caso, hubieran sido reconocidos hasta ese momento, así como de los **derechos económicos asociados** al complemento de carrera profesional correspondiente.

5.- Los efectos económicos de la renuncia se producirán **a partir del primer día del mes siguiente** a la fecha de la resolución administrativa que declare formalmente producida la renuncia, sin derecho a compensación ni a mantenimiento parcial de los importes reconocidos con anterioridad.

6.- La renuncia al sistema de carrera profesional horizontal **no tendrá carácter sancionador**, no afectará a la situación administrativa, al puesto de trabajo, a las funciones desempeñadas ni a los derechos profesionales, retributivos o sindicales distintos del complemento de carrera profesional, y no podrá dar lugar a trato discriminatorio alguno.

7.- En caso de que la persona interesada solicite, con posterioridad, su **reingreso en el sistema de carrera profesional horizontal**, dicha reincorporación deberá formalizarse **mediante solicitud expresa**, utilizando el **modelo normalizado** que se apruebe al efecto.

8.- El reingreso en el sistema de carrera profesional horizontal se realizará **necesariamente desde el Grado de Desarrollo Profesional de Entrada (G°DP de Entrada)**, **sin conservación ni reconocimiento alguno de los grados previamente alcanzados**, ni de los derechos económicos asociados a los mismos.

9.- El reingreso en el sistema no generará, en ningún caso, efectos económicos retroactivos, ni derecho automático a la progresión a grados superiores, quedando la persona interesada sujeta íntegramente a los requisitos y condiciones de progresión establecidos con carácter general en el presente Reglamento.

CAPÍTULO III.- Progresión en el sistema de carrera profesional horizontal

Artículo 10. Progresión en la carrera profesional horizontal

1.- La progresión en el sistema de carrera profesional horizontal consistirá en el **ascenso consecutivo a cada uno de los Grados de Desarrollo Profesional (G°DP)** previstos en el presente Reglamento.

2.- Dicha progresión se realizará **en el grupo, subgrupo, escala, subescala, especialidad o agrupación profesional** en que el personal se encuentre en situación de servicio activo o en cualquier otra situación administrativa que conlleve **reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo**.

3.- La progresión en los Grados de Desarrollo Profesional se producirá conforme a los **requisitos y condiciones establecidos en el presente Reglamento** para cada uno de ellos.

Artículo 11. Requisitos para la progresión en la carrera profesional horizontal

1.- El acceso a un Grado de Desarrollo Profesional (G°DP) superior requerirá el cumplimiento conjunto de los siguientes requisitos:

- a)** Haber completado el período mínimo de permanencia en el Grado de Desarrollo Profesional inmediatamente anterior.
- b)** Haber acreditado la superación de los créditos formativos exigidos para dicho grado.

2.- El cumplimiento de los requisitos previstos en el apartado anterior se verificará conforme a lo dispuesto en el presente Reglamento.

3.- En relación con el personal que, a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento, se encuentre en situación de servicio activo o en cualquier otra situación administrativa que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda.

Artículo 12. Período de permanencia necesario para el reconocimiento de Grado de Desarrollo Profesional

1.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para el reconocimiento de un **Grado de Desarrollo Profesional (G°DP) superior** la permanencia, **continuada o interrumpida**, en situación de servicio activo o en cualquier otra situación administrativa que conlleve **reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo**, en la correspondiente escala, especialidad o agrupación profesional.

2.- Los períodos mínimos de permanencia exigidos para el reconocimiento de cada Grado de Desarrollo Profesional serán los siguientes:

- a)** **G°DP de Entrada:** 3 años.
- b)** **G°DP Básico:** 3 años.
- c)** **G°DP Medio:** 6 años.
- d)** **G°DP Avanzado:** 6 años.
- e)** **G°DP Superior:** 9 años.
- f)** **G°DP de Excelencia:** hasta la jubilación

3.- El cómputo de los períodos de permanencia se realizará desde la fecha de reconocimiento del Grado de Desarrollo Profesional inmediatamente anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones transitorias del presente Reglamento.

4.- El cumplimiento del período mínimo de permanencia tendrá carácter **necesario**, pero no suficiente por sí mismo, para el reconocimiento del Grado de Desarrollo Profesional superior, debiendo concurrir igualmente los restantes requisitos establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 13. Proceso de evaluación por formación continua para la progresión en la carrera profesional horizontal

1.- El reconocimiento de los distintos **Grados de Desarrollo Profesional (G°DP)** en que se estructura la carrera profesional horizontal estará vinculado a un **proceso de evaluación por formación continua**, que se articulará mediante la obtención de créditos de formación continua (en adelante, **créditos CFC**).

2.- El número de créditos CFC exigidos para cada Grado de Desarrollo Profesional será el siguiente:

- a) G°DP de Entrada:** 4 créditos CFC por año.
- b) G°DP Básico:** 6 créditos CFC por año.
- c) G°DP Medio:** 7 créditos CFC por año.
- d) G°DP Avanzado:** 8 créditos CFC por año.
- e) G°DP Superior:** 9 créditos CFC por año.

3.- Para el acceso a un Grado de Desarrollo Profesional superior se tendrá en cuenta exclusivamente la **formación continua superada durante las anualidades correspondientes al grado en el que se encuentre la persona interesada**, sin que puedan computarse créditos obtenidos fuera de dicho período, salvo en los supuestos previstos en las disposiciones transitorias.

4.- Desde la incorporación al sistema de carrera profesional horizontal en el G°DP de Entrada, el personal deberá realizar y acreditar **los créditos de formación continua exigidos con carácter anual**, durante todo el período de permanencia en cada grado, como requisito imprescindible para generar el **derecho a acceder al Grado de Desarrollo Profesional inmediatamente superior**.

Artículo 14. Formación continua anual como requisito estructural de la progresión

1.- El sistema de carrera profesional horizontal se fundamenta en la **realización continuada de formación anual**, entendida como un proceso permanente de actualización, mejora y perfeccionamiento profesional.

2.- Desde el acceso al G°DP de Entrada, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento deberá acreditar, **con carácter anual**, la superación de los créditos de formación continua (CFC) exigidos para el grado en el que se encuentre.

3.- La realización efectiva de los créditos CFC correspondientes a cada anualidad generará el **derecho a computar dicho período a efectos de progresión**, siempre que se cumpla, además, el período mínimo de permanencia establecido para cada Grado de Desarrollo Profesional.

4.- La falta de acreditación de los créditos CFC correspondientes a una o varias anualidades implicará que dichas anualidades **no computen a efectos de progresión**, sin que ello suponga la pérdida del grado ya reconocido ni de las retribuciones consolidadas.

5.- El cumplimiento simultáneo del período de permanencia y de los créditos de formación continua anuales dará lugar al **reconocimiento del derecho a acceder al Grado de Desarrollo Profesional inmediatamente superior**, en los términos previstos en el presente Reglamento.

Artículo 14bis. Tipología de la formación computable y criterios de acreditación

1.- A efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, serán computables como créditos de formación continua (CFC) aquellas acciones formativas que guarden **relación directa con las funciones del puesto de trabajo, la escala, especialidad o agrupación profesional** de pertenencia, o con competencias transversales vinculadas al desempeño en la Administración Pública.

2.- Tendrán la consideración de formación computable, entre otras, las siguientes modalidades:

- a)** Acciones formativas organizadas o promovidas por la Diputación Provincial de Zamora.
- b)** Acciones formativas impartidas por otras Administraciones Públicas.
- c)** Cursos, jornadas, seminarios, congresos o actividades formativas impartidas por entidades públicas, universidades, organizaciones sindicales u otras entidades acreditadas.
- d)** Formación en materia de administración electrónica, nuevas tecnologías, prevención de riesgos laborales, igualdad, protección de datos, transparencia, atención a la ciudadanía y, en general, competencias transversales de interés para el empleo público.

3.- La formación podrá realizarse en **modalidad presencial, semipresencial u online**, siempre que quede debidamente acreditada y conste la duración efectiva de la actividad formativa.

4.- No serán computables, a efectos de progresión en la carrera profesional horizontal, las acciones formativas que:

- a) Carezcan de acreditación suficiente.
- b) No guarden relación con el ámbito funcional o competencial del puesto o con competencias transversales del empleo público.
- c) Tengan carácter meramente divulgativo, informativo o protocolario, sin contenido formativo evaluable.

5.- La acreditación de la formación se realizará mediante **certificación expedida por la entidad organizadora**, en la que consten, al menos, la denominación de la actividad, la entidad impartidora, las fechas de realización y el número de horas de formación superadas.

6.- La Diputación Provincial de Zamora podrá establecer, mediante instrucciones internas o acuerdos adoptados previa negociación colectiva, **criterios homogéneos de validación, homologación o equivalencia** de las acciones formativas, con el fin de garantizar la objetividad y uniformidad en el cómputo de los créditos CFC.

7.- En ningún caso podrán exigirse requisitos formativos distintos de los previstos en el presente Reglamento para la progresión en la carrera profesional horizontal.

Artículo 15. Cambio de grupo o subgrupo y/o de puesto de trabajo

1.- A los efectos del presente Reglamento, se entenderá por **cambio de puesto de trabajo** la modificación de la denominación del puesto cuando conlleve una alteración sustancial de su misión y de las funciones asignadas al mismo, de acuerdo con la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

No tendrá la consideración de cambio de puesto, a estos efectos, el cambio de unidad organizativa, departamento, servicio o área funcional, cuando se mantengan sustancialmente la misión y las funciones del puesto desempeñado.

2.- Cuando el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento **cambie de puesto de trabajo sin variar el grupo o subgrupo de titulación**, continuará percibiendo el complemento de carrera profesional correspondiente al grado reconocido en dicho grupo o subgrupo.

No obstante, a efectos de progresión, el cómputo del período de permanencia en el grado en curso se reiniciará desde el primer año del mismo, y la evaluación asociada a la progresión se referirá exclusivamente a las funciones y cometidos del nuevo puesto de trabajo.

3.- Cuando el personal **acceda a un nuevo grupo o subgrupo de titulación y, simultáneamente, cambie de puesto de trabajo**, continuará su progresión en el sistema de carrera profesional horizontal dentro del nuevo grupo o subgrupo, manteniéndose en el mismo grado de desarrollo profesional que tuviera reconocido, si bien iniciará el cómputo del período de permanencia desde el primer año de dicho grado.

En este supuesto, la evaluación o valoración para la progresión se realizará atendiendo a las funciones y cometidos propios del nuevo puesto de trabajo.

4.- Cuando el personal **cambie de grupo o subgrupo de titulación sin cambio de puesto de trabajo**, continuará su progresión en el sistema de carrera profesional horizontal dentro del nuevo grupo o subgrupo, manteniéndose en el mismo grado y año de permanencia en que se encontrara, sin que resulte necesario modificar el contenido de la evaluación vinculada a dicho puesto.

5.- En todos los supuestos previstos en el presente artículo, el cambio de grupo, subgrupo o puesto de trabajo **no implicará la pérdida del grado de desarrollo profesional previamente reconocido**, sin perjuicio de las adaptaciones procedimentales necesarias para garantizar la adecuación del sistema de carrera a las nuevas condiciones de desempeño.

Artículo 16. Homologación de categorías, grados o niveles personales reconocidos en otras Administraciones Públicas

1.- El personal procedente de otras Administraciones Públicas que acceda a la Diputación Provincial de Zamora mediante procedimientos de movilidad interadministrativa podrá solicitar la **homologación de las categorías personales, grados, niveles o tramos de carrera profesional horizontal** que tuviera previamente reconocidos, siempre que dichos sistemas resulten equivalentes en su naturaleza y finalidad al regulado en el presente Reglamento.

2.- La homologación se realizará, con carácter preferente, conforme a lo dispuesto en los **convenios, acuerdos u otros instrumentos de colaboración** que puedan suscribirse entre Administraciones Públicas, atendiendo al principio de reciprocidad.

3.- En ausencia de instrumentos de colaboración específicos, la homologación se estudiará de forma individualizada, teniendo en cuenta, entre otros criterios:

- a)** El número de años de permanencia efectiva en el sistema de carrera profesional horizontal de origen.
- b)** La estructura, requisitos y niveles del sistema de carrera de procedencia.
- c)** La documentación acreditativa aportada por la persona interesada.
- d)** La equivalencia funcional y organizativa de los puestos desempeñados.

4.- La solicitud de homologación se dirigirá a la Presidencia de la Diputación Provincial de Zamora, mediante modelo normalizado, y deberá ir acompañada de cuanta documentación resulte necesaria para acreditar el grado o nivel cuyo reconocimiento se pretende.

5.- La homologación será informada y propuesta por la **Comisión de Carrera Profesional**, que emitirá el correspondiente informe técnico, y se resolverá por el órgano competente, con efectos administrativos y económicos en los términos que se determinen en la resolución de reconocimiento.

CAPÍTULO IV.- Retribución de los Grados de Desarrollo Profesional

Artículo 17. Complemento de carrera profesional horizontal

1. El reconocimiento expreso de cualquiera de los Grados de Desarrollo Profesional (G°DP) alcanzados en el sistema de carrera profesional horizontal dará derecho a la **percepción mensual del complemento de carrera profesional horizontal**, de conformidad con lo previsto en el artículo 66.2, párrafo segundo, de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

2. El complemento de carrera profesional horizontal tiene naturaleza **retributiva, fija, periódica y consolidable**, vinculada exclusivamente al grado de desarrollo profesional reconocido, con independencia del puesto de trabajo desempeñado, sin perjuicio de lo dispuesto en este Reglamento para los supuestos de cambio de grupo, subgrupo o puesto de trabajo.

3. Las cuantías correspondientes a cada uno de los Grados de Desarrollo Profesional y a los distintos grupos y subgrupos de titulación serán las que se determinan a continuación, calculadas como **porcentaje sobre la suma del salario base y la antigüedad (SB + Ant)** correspondiente a cada grupo o subgrupo, conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada ejercicio:

GRUPO PROFESIONAL	A1	A2	B	C1	C2	AP
GRADO CARRERA Prof.						
G°DP de ENTRADA	12%S.B+Ant.	12%S.B+Ant.	12%S.B+Ant.	12%S.B+Ant.	12%S.B+Ant.	12%S.B+Ant.
G°DP BÁSICO	15%S.B+Ant.	15%S.B+Ant.	15%S.B+Ant.	15%S.B+Ant.	15%S.B+Ant.	15%S.B+Ant.
G°DP MEDIO	18%S.B+Ant.	18%S.B+Ant.	18%S.B+Ant.	18%S.B+Ant.	18%S.B+Ant.	18%S.B+Ant.
G°DP AVANZADO	21%S.B+Ant.	21%S.B+Ant.	21%S.B+Ant.	21%S.B+Ant.	21%S.B+Ant.	21%S.B+Ant.
G°DP SUPERIOR	24%S.B+Ant.	24%S.B+Ant.	24%S.B+Ant.	24%S.B+Ant.	24%S.B+Ant.	24%S.B+Ant.
G°DP de EXCELENCIA	27%S.B+Ant.	27%S.B+Ant.	27%S.B+Ant.	27%S.B+Ant.	27%S.B+Ant.	27%S.B+Ant.

4. El complemento correspondiente al G°DP de Entrada se entenderá integrado en los Presupuestos Generales de la Diputación Provincial de Zamora desde la implantación del sistema de carrera profesional horizontal.

El salario base y la antigüedad a los que se refiere el apartado anterior serán, en todo caso, los establecidos para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

5. El reconocimiento de un Grado de Desarrollo Profesional producirá efectos económicos desde el 1 de enero del ejercicio en que se cumplan los requisitos exigidos para su obtención, en los términos previstos en este Reglamento y sin efectos retroactivos anteriores a dicha fecha, salvo disposición expresa en contrario.

6. Para el personal que, percibiendo el complemento de carrera profesional horizontal, acceda a un cuerpo, escala o agrupación profesional perteneciente a un grupo o subgrupo de titulación diferente, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.3 del presente Reglamento, procediéndose, en su caso, a la adaptación del complemento al nuevo grupo o subgrupo de clasificación.

7. El complemento de carrera profesional horizontal será compatible con el resto de retribuciones básicas y complementarias previstas en la normativa vigente, sin que pueda ser absorbido ni compensado por otros conceptos retributivos.

Artículo 18. Retribución correspondiente al GºDP de Entrada

1.- El GºDP de Entrada constituye el **nivel inicial del sistema de carrera profesional horizontal** y dará derecho a la percepción del complemento de carrera profesional en las cuantías establecidas en el artículo 17 del presente Reglamento.

2.- La percepción del complemento correspondiente al GºDP de Entrada se producirá desde la incorporación al sistema de carrera profesional horizontal, sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones transitorias del presente Reglamento.

3.- El complemento asociado al GºDP de Entrada tendrá carácter **fijo, consolidable y no condicionado** a procesos de evaluación adicionales, sin perjuicio de los requisitos de permanencia exigidos para la progresión a grados superiores.

Artículo 19. Retribución correspondiente al GºDP Básico

1.- El reconocimiento del GºDP Básico dará derecho a la percepción del complemento de carrera profesional horizontal en la cuantía correspondiente al grupo o subgrupo de clasificación del personal, conforme a lo dispuesto en el artículo 17.

2.- El acceso al GºDP Básico supondrá un **incremento retributivo consolidable** respecto del GºDP de Entrada, vinculado al reconocimiento del desarrollo profesional alcanzado durante el período de permanencia exigido.

3.- El complemento del GºDP Básico se percibirá con efectos económicos desde la fecha establecida en el presente Reglamento, manteniéndose mientras se conserve el grado reconocido.

Artículo 20. Retribución correspondiente al GºDP Medio

1.- El GºDP Medio representa un **nivel intermedio de consolidación profesional** dentro del sistema de carrera horizontal.

2.- El reconocimiento de este grado dará derecho a la percepción del complemento de carrera profesional horizontal en las cuantías fijadas para cada grupo o subgrupo, de conformidad con el artículo 17 del presente Reglamento.

3.- El complemento correspondiente al G°DP Medio reflejará un **mayor nivel de experiencia, formación y especialización profesional**, y será plenamente consolidable.

Artículo 21. Retribución correspondiente al G°DP Avanzado

1.- El G°DP Avanzado supone un **alto nivel de desarrollo profesional**, acreditativo de una trayectoria prolongada y cualificada en el desempeño del puesto de trabajo.

2.- El reconocimiento de este grado conllevará la percepción del complemento de carrera profesional horizontal en la cuantía prevista en el artículo 17, correspondiente al grupo o subgrupo de titulación.

3.- El complemento del G°DP Avanzado se integrará de manera estable en la estructura retributiva del personal que lo tenga reconocido.

Artículo 22. Retribución correspondiente al G°DP Superior

1.- El G°DP Superior acredita un **grado elevado de excelencia profesional**, experiencia acumulada y compromiso sostenido con la mejora del servicio público.

2.- El reconocimiento de este grado dará derecho a la percepción del complemento de carrera profesional horizontal en la cuantía correspondiente al grupo o subgrupo, según lo dispuesto en el artículo 17.

3.- El complemento asociado al G°DP Superior tendrá carácter consolidable y no estará condicionado a la ocupación de un puesto concreto.

Artículo 23. Retribución correspondiente al G°DP de Excelencia

1.- El G°DP de Excelencia constituye el **máximo nivel de desarrollo profesional** dentro del sistema de carrera profesional horizontal.

2.- El personal que tenga reconocido este grado percibirá el complemento de carrera profesional horizontal en las cuantías más elevadas previstas en el artículo 17 del presente Reglamento, en atención a la trayectoria profesional acumulada.

3.- El complemento del G°DP de Excelencia se mantendrá hasta la jubilación o cese definitivo en el servicio activo, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa aplicable.

Artículo 24. Actualización de cuantías y adecuación presupuestaria

1.- Las cuantías del complemento de carrera profesional horizontal se calcularán, en cada ejercicio presupuestario, conforme a los importes del salario base y la antigüedad que resulten de aplicación según la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente.

2.- La actualización de las cuantías del complemento de carrera profesional horizontal se producirá de forma **automática**, como consecuencia de la actualización del salario base y de la antigüedad, sin necesidad de modificación expresa del presente Reglamento.

3.- La implantación y el desarrollo del sistema de carrera profesional horizontal, así como el reconocimiento de los distintos Grados de Desarrollo Profesional, se realizará de manera **progresiva y sostenible**, en función de las disponibilidades presupuestarias, sin perjuicio del derecho del personal a la carrera profesional.

4.- La falta de consignación presupuestaria en un ejercicio determinado **no afectará al reconocimiento administrativo** del Grado de Desarrollo Profesional que corresponda, quedando diferidos, en su caso, únicamente los efectos económicos hasta la existencia de cobertura presupuestaria suficiente.

5.- Cualquier modificación que afecte a la estructura, cuantías o régimen retributivo del complemento de carrera profesional horizontal requerirá, en todo caso, **negociación previa con la representación legal del personal**, de conformidad con la normativa vigente en materia de negociación colectiva.

Artículo 25. Suspensión y pérdida del complemento de carrera profesional horizontal

1.- El complemento de carrera profesional horizontal tendrá carácter **consolidable**, y únicamente podrá ser suspendido o perdido en los supuestos expresamente previstos en el presente Reglamento y en la normativa básica aplicable.

2.- La **pérdida definitiva** del complemento de carrera profesional horizontal y del Grado de Desarrollo Profesional reconocido únicamente podrá producirse como consecuencia de una **sanción disciplinaria firme** que lleve aparejada la sanción de demérito, de conformidad con lo dispuesto en la normativa reguladora del régimen disciplinario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

3.- La **suspensión temporal** del derecho a percibir el complemento de carrera profesional horizontal podrá acordarse exclusivamente en los siguientes supuestos:

- a)** Suspensión firme de funciones.
- b)** Situaciones administrativas en las que no exista derecho a retribuciones.

4.- La suspensión del complemento no afectará al **grado reconocido**, que se mantendrá a todos los efectos administrativos, reanudándose la percepción económica del complemento una vez desaparezca la causa que motivó la suspensión.

5.- En ningún caso la no realización de los créditos de formación continua exigidos o la no progresión en la carrera profesional horizontal podrá dar lugar a la pérdida del grado reconocido ni del complemento consolidado.

CAPÍTULO V Situaciones particulares**Artículo 26. Licencias sin sueldo**

1.- El personal de la Diputación Provincial de Zamora que se encuentre disfrutando una licencia sin sueldo tendrá derecho al **cómputo del tiempo de permanencia en dicha situación**, a efectos de la carrera profesional horizontal, en el Grado de Desarrollo Profesional (GºDP) que tenga reconocido.

Artículo 27. Mejoras de empleo

1.- El personal que, con carácter provisional, pase a ocupar un puesto de trabajo en situación de mejora de empleo continuará su progresión en la carrera profesional horizontal **en el grupo o subgrupo de su puesto de pertenencia**.

2.- En caso de que el puesto desempeñado en mejora de empleo sea ocupado con carácter definitivo, se estará a lo dispuesto en el **artículo 15 del presente Reglamento**, relativo al cambio de grupo o subgrupo y/o puesto de trabajo.

Artículo 28. Comisión de servicios

1.- El personal que, con carácter provisional, pase a desempeñar otro puesto de trabajo en comisión de servicios dentro de la Diputación Provincial de Zamora continuará su progresión en la carrera profesional horizontal **en el grupo o subgrupo del puesto de origen**.

2.- El personal que desempeñe puestos en comisión de servicios en otras Administraciones Públicas y tenga reconocido un determinado GºDP en la carrera profesional horizontal tendrá derecho, tras su retorno a la Diputación, a:

- a)** Reincorporarse en el mismo GºDP y año reconocido.
- b)** Al cómputo del tiempo de los servicios prestados en dichas Administraciones, a efectos de carrera profesional horizontal.

Artículo 29. Puestos con jornada de trabajo inferior a la ordinaria

1.- El personal que desempeñe puestos con una jornada de trabajo anual inferior a la ordinaria tendrá derecho al **cómputo del tiempo de permanencia** en dichos puestos a efectos de la carrera profesional horizontal, en los mismos términos que el personal con jornada ordinaria.

2.- Los requisitos exigidos para la progresión en la carrera profesional horizontal se **ajustarán proporcionalmente al tiempo de jornada efectiva**, aplicándose la misma proporcionalidad al complemento de carrera profesional horizontal, en coherencia con el resto de conceptos retributivos.

Artículo 30. Incapacidad temporal

1.- El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal tendrá derecho al **cómputo del tiempo de permanencia** en dicha situación, a efectos de la carrera profesional horizontal, en el G^oDP reconocido.

Artículo 31. Servicios en otras Administraciones Públicas

1.- El reconocimiento por la Diputación Provincial de Zamora de categorías personales, grados o niveles de carrera profesional horizontal alcanzados en otras Administraciones Públicas requerirá la **previa solicitud de homologación** por parte de la persona interesada.

2.- Para la valoración de dicha homologación se estará a lo dispuesto en los convenios u otros instrumentos de colaboración que puedan suscribirse entre Administraciones Públicas, conforme al **principio de reciprocidad**.

3.- En defecto de tales instrumentos, la homologación se valorará atendiendo a los años de permanencia en la carrera profesional horizontal y a la documentación acreditativa aportada.

Artículo 32. Garantías para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

1.- El tiempo correspondiente a los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento computará a todos los efectos para la carrera profesional horizontal.

2.- El tiempo de prestación de servicios en la modalidad de **teletrabajo** computará íntegramente a efectos de la carrera profesional horizontal, en el G^oDP reconocido.

Artículo 33. Excedencia voluntaria por interés particular

1.- El personal que se encuentre en situación de excedencia voluntaria por interés particular y tenga reconocido un determinado G^oDP tendrá derecho, tras su reincorporación al servicio activo, a integrarse en la carrera profesional horizontal **en el mismo grado y año reconocidos con anterioridad**.

Artículo 34. Excedencia por cuidado de familiares, por violencia de género y por violencia terrorista

1.- El personal que se encuentre en cualquiera de estas situaciones tendrá derecho al **cómputo del tiempo de permanencia**, a efectos de la carrera profesional horizontal, en el G^oDP reconocido.

Artículo 35. Servicios especiales

1.- El personal que se encuentre en situación de servicios especiales tendrá derecho al **cómputo del tiempo de permanencia** en dicha situación, a efectos de la carrera profesional horizontal, en el G^oDP reconocido.

CAPÍTULO VI.- Comisión de Carrera Profesional**Artículo 36. Comisión de Carrera Profesional**

1.- Se crea la **Comisión de Carrera Profesional** como órgano colegiado de carácter **técnico, paritario y permanente**, adscrito al área competente en materia de personal, encargado del seguimiento, evaluación y aplicación del sistema de carrera profesional horizontal regulado en el presente Reglamento.

2.- La Comisión actuará con plena sujeción a los principios de **objetividad, imparcialidad, transparencia, igualdad y no discriminación**, sin capacidad resolutoria, ejerciendo funciones de informe, verificación y propuesta.

Artículo 37. Composición

1.- La Comisión de Carrera Profesional estará compuesta por un **número impar de miembros**, no inferior a cinco, garantizando en todo caso una **representación equilibrada de la Administración y del personal**.

2.- La Comisión estará integrada por:

- a) Una Presidencia**, designada por la Presidencia de la Diputación entre personal directivo o técnico con competencias en materia de personal.
- b) Vocales en representación de la Administración**, con conocimientos acreditados en recursos humanos, gestión pública o régimen estatutario del personal.
- c) Vocales en representación del personal**, designados por la representación legal de los trabajadores, en proporción a su representatividad sindical.
- d) Una Secretaría**, designada entre personal funcionario de la Diputación, que actuará con voz pero sin voto.

3.- Todos los miembros de la Comisión actuarán con **voz y voto**, excepto la Secretaría, que actuará con voz pero sin voto.

4.- Se designarán **miembros suplentes** tanto para la representación de la Administración como para la del personal, que asumirán las funciones de los titulares en los supuestos de ausencia, vacante o enfermedad.

5.- La Comisión podrá contar, cuando la naturaleza de los asuntos a tratar lo aconseje, con la **asistencia puntual de personal asesor o técnico especializado**, que actuará con voz pero sin voto.

Artículo 38. Régimen de funcionamiento

1.- La Comisión no podrá constituirse ni actuar válidamente sin la asistencia de **más de la mitad de sus miembros**, debiendo estar presentes, en todo caso, la Presidencia y la Secretaría o quienes legalmente les sustituyan.

2.- Los acuerdos se adoptarán por **mayoría simple** de los miembros presentes con derecho a voto.

3.- De cada sesión se levantará la correspondiente **acta**, que recogerá los acuerdos adoptados y, en su caso, los votos particulares formulados.

4.- En lo no previsto expresamente en este Reglamento, el funcionamiento de la Comisión se regirá por la normativa reguladora de los órganos colegiados de las Administraciones Públicas.

Artículo 39. Funciones

Corresponde a la Comisión de Carrera Profesional:

- a)** Verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos para el reconocimiento y progresión en los Grados de Desarrollo Profesional.
- b)** Informar las propuestas de reconocimiento, adaptación, homologación o progresión de grado.
- c)** Valorar la documentación acreditativa presentada por el personal.
- d)** Emitir informes técnicos en los procedimientos de homologación de grados reconocidos en otras Administraciones Públicas.
- e)** Proponer criterios homogéneos de interpretación y aplicación del sistema de carrera profesional horizontal.
- f)** Realizar el seguimiento general del sistema y proponer mejoras o ajustes.

Artículo 40. Naturaleza de las propuestas

1.- Los acuerdos de la Comisión tendrán siempre la forma de **propuestas motivadas**, que se elevarán al órgano competente en materia de personal para la adopción de la resolución que proceda.

2.- La resolución definitiva corresponderá al órgano competente de la Diputación Provincial de Zamora, sin perjuicio de su elevación al Pleno cuando resulte legalmente exigible.

Artículo 41. Garantías de participación y transparencia

1.- La participación de la representación del personal en la Comisión de Carrera Profesional garantiza la **transparencia, el control y la equidad** en la aplicación del sistema de carrera profesional horizontal.

2.- El personal interesado tendrá derecho a conocer los criterios generales aplicados por la Comisión, así como el resultado de las actuaciones que afecten a su expediente de carrera profesional.

Artículo 42. Habilitación para el desarrollo

Se habilita a la Presidencia de la Diputación Provincial de Zamora, o al órgano en quien delegue, para dictar las disposiciones necesarias para la ejecución y desarrollo del presente Reglamento, **previa negociación colectiva cuando proceda**.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**Disposición Transitoria Primera. Personal laboral indefinido no fijo**

El personal laboral indefinido no fijo de la Diputación Provincial de Zamora quedará incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento **en los mismos términos que el personal funcionario**, a los exclusivos efectos de la carrera profesional horizontal.

Una vez que dicho personal adquiera la condición de funcionario de carrera, **continuará su progresión en el sistema de carrera profesional en el Grado de Desarrollo Profesional (G°DP) que tuviera reconocido**, conservando los efectos administrativos derivados del mismo, sin perjuicio de la adaptación retributiva que corresponda al nuevo vínculo jurídico.

Disposición Transitoria Segunda. Incorporación inicial del personal en activo

1.- El personal funcionario de carrera, funcionario interino y personal laboral fijo que, a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento, se encuentre en situación de servicio activo o en cualquier otra situación administrativa que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo, **quedará incorporado al sistema de carrera profesional horizontal en el G°DP de Entrada**, de conformidad con las reglas establecidas en este Reglamento.

2.- Dicha incorporación se producirá **de forma automática**, salvo que la persona interesada manifieste expresamente su **renuncia**, mediante modelo normalizado dirigido a la Presidencia de la Diputación Provincial de Zamora.

Disposición Transitoria Tercera. Procesos extraordinarios y únicos de acceso a los Grados de Desarrollo Profesional

Con carácter excepcional, transitorio y por una sola vez, se establecen **procesos extraordinarios de acceso a los Grados de Desarrollo Profesional** para el personal que ostente la condición de funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral fijo a la entrada en vigor del presente Reglamento, de acuerdo con las siguientes reglas:

1.- Acceso extraordinario al G°DP Básico

1.1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento podrá acceder de forma directa, única y extraordinaria al **G°DP Básico**, siempre que cumpla el requisito de antigüedad que se determine en la correspondiente convocatoria.

1.2. La convocatoria para este acceso extraordinario se realizará durante el **primer trimestre del año 2027**.

1.3. Los efectos económicos del reconocimiento, en su caso, se producirán **a partir del día 1 del mes siguiente al de la solicitud**.

2.- Acceso extraordinario al G°DP Medio

2.1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento podrá acceder de forma directa, única y extraordinaria al **G°DP Medio**, siempre que cumpla el requisito de antigüedad que se determine en la correspondiente convocatoria.

2.2. La convocatoria para este acceso extraordinario se realizará durante el **tercer trimestre del año 2027**.

2.3. Los efectos económicos del reconocimiento, en su caso, se producirán **a partir del día 1 del mes siguiente al de la solicitud**.

3.- Acceso extraordinario al G°DP Avanzado

3.1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento podrá acceder de forma directa, única y extraordinaria al **G°DP Avanzado**, siempre que cumpla el requisito de antigüedad que se determine en la correspondiente convocatoria.

3.2. La convocatoria para este acceso extraordinario se realizará durante el **primer trimestre del año 2028**.

3.3. Los efectos económicos del reconocimiento, en su caso, se producirán **a partir del día 1 del mes siguiente al de la solicitud**.

4.- Acceso extraordinario al G°DP Superior

4.1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento podrá acceder de forma directa, única y extraordinaria al **G°DP Superior**, siempre que cumpla el requisito de antigüedad que se determine en la correspondiente convocatoria.

4.2. La convocatoria para este acceso extraordinario se realizará durante el **tercer trimestre del año 2028**.

4.3. Los efectos económicos del reconocimiento, en su caso, se producirán **a partir del día 1 del mes siguiente al de la solicitud**.

5.- Acceso extraordinario al G°DP de Excelencia

5.1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento podrá acceder de forma directa, única y extraordinaria al **G°DP de Excelencia**, siempre que cumpla el requisito de antigüedad que se determine en la correspondiente convocatoria.

5.2. La convocatoria para este acceso extraordinario se realizará durante el **primer trimestre del año 2029**.

5.3. Los efectos económicos del reconocimiento, en su caso, se producirán **a partir del día 1 del mes siguiente al de la solicitud**.

6-. Condiciones comunes a los procesos extraordinarios

6.1 El acceso extraordinario a cualquiera de los Grados de Desarrollo Profesional quedará condicionado al **cumplimiento simultáneo** de los siguientes requisitos:

- a) La antigüedad exigida para cada grado.
- b) La acreditación del número mínimo de **créditos de formación continua (CFC)** establecidos para el grado correspondiente.

6.2 La verificación del cumplimiento de dichos requisitos, así como la propuesta de reconocimiento de los grados y la aplicación concreta de las cuantías consignadas en los Presupuestos de la Diputación Provincial de Zamora, se realizará **conforme a los criterios que determine la Comisión de Carrera Profesional**.

Disposición Transitoria Cuarta. Reconocimiento de oficio de los Grados de Desarrollo Profesional

1. El reconocimiento de oficio por parte de la Diputación Provincial de Zamora de los distintos Grados de Desarrollo Profesional se hará efectivo **cuando se disponga de sistemas de información electrónicos, seguros e integrados**, que permitan verificar de forma automática y fiable el cumplimiento de los requisitos establecidos para la progresión.

2. Hasta tanto se produzca dicha implantación, el reconocimiento de los Grados de Desarrollo Profesional se realizará **a instancia de la persona interesada**, mediante solicitud formulada en modelo normalizado dirigida a la Presidencia de la Diputación, una vez considere cumplidos los requisitos exigidos.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Disposición Adicional Primera. Lenguaje no sexista**

Toda referencia realizada en el presente Reglamento al género masculino se entenderá efectuada indistintamente al género femenino y viceversa.

El uso del género masculino se ha empleado conforme a los criterios de economía del lenguaje y práctica administrativa habitual, **sin que ello suponga discriminación alguna por razón de sexo**, de conformidad con la normativa vigente en materia de igualdad.

Disposición Adicional Segunda. Supuestos no previstos

Cualquier situación excepcional o no prevista expresamente en el presente Reglamento, relacionada con la carrera profesional horizontal, será objeto de **análisis, interpretación y propuesta de resolución** por parte de la **Comisión de Carrera Profesional**, atendiendo a los principios generales del sistema, a la normativa aplicable y al principio de igualdad de trato.

DISPOSICIONES FINALES**Disposición Final Primera. Inicio del acceso ordinario a los Grados de Desarrollo Profesional**

El acceso ordinario a los Grados de Desarrollo Profesional **Básico, Medio, Avanzado, Superior y de Excelencia** se iniciará **a partir de la entrada en vigor del presente Reglamento**, de conformidad con los requisitos y procedimientos establecidos en el mismo y sin perjuicio de los procesos extraordinarios regulados en las disposiciones transitorias.

Disposición Final Segunda. Entrada en vigor

El presente **Reglamento de Carrera Profesional Horizontal del personal de la Diputación Provincial de Zamora** entrará en vigor **al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia de Zamora***.