

UN NUEVO RETO. LA CARRERA HORIZONTAL

La trayectoria profesional de los funcionarios debe caracterizarse por el reconocimiento que les asiste a la promoción profesional y a la carrera administrativa. Esta promoción profesional debe incluir una **carrera vertical** y una **carrera horizontal**, además de la posibilidad de acceder a la **promoción interna**. Por tanto, la pregunta obligada es, en que consiste la carrera horizontal. Esa desconocida que en la mayoría de las distintas Administraciones Públicas ni se reconoce ni se la espera.

Hay que considerar que la carrera profesional no sólo puede conseguirse mediante el ascenso jerárquico, sino también para profundizando en "el conocimiento y experiencia en el mismo puesto de trabajo, introduciendo mecanismos horizontales de progresión que permiten avanzar al personal funcionario de carrera, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio y reconocimiento en su profesión".

El objetivo de la carrera horizontal es, por tanto, el reconocimiento personalizado al funcionario, al margen del puesto que ocupa, y su nivel de carrera horizontal le acompaña aun cambiando de puesto. Desde el punto de vista de la organización, la carrera horizontal facilita la promoción profesional al tiempo que favorece la **estabilidad** en los centros de trabajo.

El Estatuto Básico (EBEP) reconoce en su artículo 16 a) la **CARRERA HORIZONTAL**, 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".

Sobre la CARRERA HORIZONTAL de los funcionarios, podemos destacar lo siguiente:

- Se articula en 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 otros supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.
- Se valora la **trayectoria y actuación profesional**, la **calidad de los trabajos realizados**, los **conocimientos** adquiridos y el resultado de la **evaluación del desempeño**. Pueden incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

- La progresión en la carrera horizontal **se retribuye** por un complemento de nueva creación, denominado **complemento de carrera**, que es **independiente del complemento específico** (dirigido este último a retribuir la progresión a lo largo de la carrera vertical, no horizontal). La retribución con un complemento salarial distinto es el camino emprendido por todas las AAPP que han desarrollado la carrera horizontal establecida en el EBEP.

MÁS INFORMACIÓN EN LOS SIGUIENTES ENLACES:

- <https://icaitam.wordpress.com/2013/01/20/el-estatuto-basico-del-empleado-publico-modelos-de-carrera-horizontal/>
- <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/29/82/32982.pdf>
- <https://lasoposiciones.net/diferencia-entre-la-carrera-vertical-y-la-carrera-horizontal-de-los-funcionarios.html>
- http://www.diputaciondevalladolid.es/extras/diputacion/personal-recursos-humanos/Guia_explicativa_de_la_Carrera_Profesional_Horizontal.pdf

LUCHAMOS POR TUS DERECHOS PORQUE SOMOS FUNCIONARIOS COMO TÚ

Nuestra web

www.saf-ayuntamientodesevilla.com

Ver nueva página de Twitter

https://twitter.com/SAF_AytoSevilla

AFÍLIATE Y PARTICIPA EN EL SAF

¡EL SINDICATO DE LOS FUNCIONARIOS DE OFICINA!