



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ANÁLISIS Y PROPUESTA DE UN PLAN DE
CARRERA HORIZONTAL EN EL CUERPO
NACIONAL DE POLICÍA

ALUMNO: Marcos Benita Garrido

TUTORA: Ester Guijarro Tarradellas

VALENCIA 28 de junio de 2017

GRADO EN GESTIÓN Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TRABAJO FINAL DE GRADO



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

AGRADECIMIENTOS

Me complace dedicar este espacio del documento para agradecer a todas aquellas personas que han contribuido a que esto haya sido posible.

En primer lugar a Ester Guijarro, la tutora de este proyecto, gracias por tu paciencia y dedicación, tus consejos han sido fundamentales.

También quiero que formen parte de este pequeño espacio todos aquellos policías que han colaborado conmigo, gracias.

Por supuesto, a todos los que forman mi gran familia, mi familia como tal y los amigos que considero parte de ella, sin su apoyo la fecha de publicación os aseguro que sería muy posterior.

Por último, a la persona que me ha estado empujando día a día, desde que decidí matricularme en Gestión y Administración Pública, hasta el día en el que redacto el último punto de mi Trabajo Final de Grado, eternamente agradecido a quien es mi punto de apoyo en la vida, Berta.

ÍNDICE

Capítulo 1. Introducción	1
1.1. Resumen	1
1.2. Objetivos	2
1.3. Justificación del TFG	3
1.4. Estructura documental.....	4
Capítulo 2. Policía Nacional	6
2.1. Definición Policía Nacional, Cuerpo Nacional de Policía y orígenes	6
2.2. Competencias de la Policía Nacional	7
2.3. Organización	9
2.3.1. Organización central.....	10
2.3.1.1. Dirección General de la Policía.....	10
2.3.1.2. Dirección Adjunta Operativa	11
2.3.1.3. Subdirección General de Recursos Humanos	15
2.3.1.4. Subdirección General de Logística	16
2.3.1.5. Subdirección General del Gabinete Técnico.....	17
2.3.2. Órganos colegiados.....	17
2.3.3. Órganos periféricos	19
Capítulo 3. Carrera Horizontal	21
3.1. Qué es la Carrera Horizontal	21
3.2. Modelos de carrera del Empleado Público.....	23
3.3. Ejemplos de Carrera Horizontal	25
3.3.1. Modelo de Carrera Horizontal de la AEAT	26
3.3.2. Modelo de Carrera Horizontal de la Junta de Extremadura.....	29
3.3.3. Modelo de Carrera Horizontal del Principado de Asturias	34

3.4.	Evaluación del desempeño.....	41
3.5.	Función y ventajas de la Carrera Horizontal	44
3.6.	Formas de Carrera en el Cuerpo Nacional de Policía	46
3.7.	La formación en el Cuerpo Nacional de Policía	49
3.8.	Legislación	51
Capítulo 4. Metodología		54
Capítulo 5. Propuesta del modelo de carrera		59
5.1.	Fase de investigación.....	59
5.2.	La obtención de datos primarios, la encuesta.....	59
5.3.	Recogida y estudio de datos primarios.....	64
5.4.	Elaboración de un plan de Carrera Horizontal	74
5.4.1.	Objeto, ámbito de aplicación y derecho a la información	75
5.4.2.	Definición, características y estructura	76
5.4.3.	Acceso al sistema de carrera horizontal	77
5.4.4.	Progresión en el sistema de carrera horizontal.....	78
5.4.5.	Proceso de evaluación	79
5.4.6.	Retribuciones en el sistema de carrera horizontal	84
5.4.7.	Plan económico.....	85
Capítulo 6. Conclusiones		90
Bibliografía		96
Glosario		99
Anexos		100

ÍNDICE DE TABLAS

(Significado de las siglas en el Glosario del presente TFG)

Tabla 1 - Competencias PN/GC.....	8
Tabla 2 - Competencias PN (exclusivas)	8
Tabla 3 - Materias informes Junta de Gobierno DGP	18
Tabla 4 - Tramos Carrera Horizontal AEAT	26
Tabla 5 - Tramos retribución CH AEAT.....	27
Tabla 6 – Tramos retribución especialidad investigación CH AEAT	28
Tabla 7 – Tramos retribución especialidad marítima CH AEAT.....	28
Tabla 8 – Tramos retribución especialidad informática CH AEAT	29
Tabla 9 - Niveles Carrera Horizontal Junta de Extremadura	30
Tabla 10 - Retribuciones CH Junta Extremadura.....	34
Tabla 11 - Retribuciones CH Principado Asturias	36
Tabla 12 - Estructura por categorías CH Principado de Asturias	37
Tabla 13 - Ventajas CH para el EP	45
Tabla 14 - Ventajas CH en las AAPP	45
Tabla 15 - Ventajas CH para los usuarios.....	46
Tabla 16 - Explicación cálculo de retribuciones del plan de CH en el CNP	57
Tabla 17 - Permanencia para la progresión en la CH del CNP	78
Tabla 18 - Puntuación mínima para la progresión en la CH del CNP	78
Tabla 19 - Retribuciones mensuales CH CNP	84
Tabla 20 – Cantidad de policías según puestos CNP	86
Tabla 21 - Cantidad de policías según grupos funcionariales	87
Tabla 22 - Retribuciones categoría 1 CH CNP.....	87
Tabla 23 - Gastos Categoría 1 CH (Escenario 1 – Optimista).....	88
Tabla 24 - Gastos Categoría 1 CH (Escenario 2 – Menos optimista)	88
Tabla 25 - Gastos personal CNP con Retribuciones CH (Escenario 1)	89
Tabla 26 - Gastos personal CNP con Retribuciones CH (Escenario 2)	89

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 - Solicitud CH Junta de Extremadura	32
Ilustración 2 - Solicitud reconocimiento CH Principado de Asturias.....	39
Ilustración 3 - Baremos puntuación CH Principado Asturias (bloques de evaluación) .	43
Ilustración 4 - Baremos puntuación CH Principado Asturias (grupos profesionales) ...	44
Ilustración 5 - Proceso elaboración plan de CH en el CNP	54
Ilustración 6 - Respuesta 1 encuesta online.....	64
Ilustración 7 - Respuesta 2 encuesta online.....	65
Ilustración 8 - Respuesta 3 encuesta online.....	66
Ilustración 9 - Respuesta 4 encuesta online.....	67
Ilustración 10 - Respuesta 5 encuesta online.....	68
Ilustración 11 - Respuesta 6 encuesta online.....	68
Ilustración 12 - Respuesta 7 encuesta online.....	69
Ilustración 13 - Respuesta 8 encuesta online.....	70
Ilustración 14 - Respuesta 9 encuesta online.....	70
Ilustración 15 - Respuesta 10 encuesta online.....	71
Ilustración 16 - Respuesta 11 encuesta online.....	72
Ilustración 17 - Respuesta 12 encuesta online.....	72
Ilustración 18 - Respuesta 13 encuesta online.....	73
Ilustración 19 - Respuesta 14 encuesta online.....	74
Ilustración 20 - Esquema del plan de CH en el CNP	75
Ilustración 21 - Pantallazo cursos formativos web SPPLB	82
Ilustración 22 - Pantallazo cursos formativos web NETPOL.....	83
Ilustración 23 - Pantallazo cursos formativos web SUP	83
Ilustración 24 - Pantallazo Proyecto PGE 2017 (en miles de euros)	85
Ilustración 25 - Relación de personal en el CNP	86

ANEXOS

Anexo 1 - Organigrama del CNP.....	100
Anexo 2 - Acuerdo sobre la carrera horizontal en la Junta de Extremadura.....	101
Anexo 3 - Encuesta a los policías (formato papel)	111
Anexo 4 - Solicitud de reconocimiento de categorías CH CNP	114
Anexo 5 - Informe de evaluación del desempeño CH CNP	115
Anexo 6 - Informe de evaluación de objetivos CH CNP	116
Anexo 7 - Cursos de formación presencial para policías.....	117
Anexo 8 - Cursos de formación online para policías	119

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. RESUMEN

En la actualidad, el ordenamiento jurídico español contempla un modelo de progresión profesional no utilizado en el sector público hasta la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la carrera horizontal. El objeto del presente Trabajo Final de Grado (TFG) es entender el papel que juega este modelo de carrera en las Administraciones Públicas (AAPP) contemporáneas.

Una vez alcanzado este hito, se pretende conocer a fondo al Cuerpo Nacional de Policía (CNP), enfatizando en las formas de progresión o carrera profesional de los policías que lo conforman.

Este TFG recopila información primaria de diferentes policías de distintos municipios, esta información, recogida en forma de encuesta, revela datos relevantes que llevan a la formulación de un sistema de carrera horizontal para el CNP. Este sistema planteado sigue las directrices del vigente 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.

Finalmente concluye con un sistema en el que cabe todo policía nacional sin ningún tipo de exclusión, con un plan económico que supone un incremento del gasto en las arcas públicas, pero que a su vez conlleva un aumento en la eficiencia y calidad de los servicios prestados, a la altura de las exigencias de las nuevas formas de gestión tanto para entidades públicas como privadas.



1.2. OBJETIVOS

El objetivo principal, la elaboración de un plan de carrera horizontal en el Cuerpo Nacional de Policía, se puede extraer del propio título del presente TFG. Para llegar hasta este punto, con el que culmina el TFG, surgen una serie de objetivos secundarios derivados de la propia investigación previa a la propuesta. Estos objetivos secundarios son más específicos, y son relevantes para la consecución del objetivo principal, estos son:

- Conocer a fondo al Cuerpo Nacional de Policía, destacando en sus formas de progresión profesional.
- Saber cuáles son las competencias de la Policía Nacional.
- Conocer cómo se organiza el CNP, conocer cuáles son sus órganos.
- Entender lo que es la carrera horizontal según el Real Decreto Legislativo (RDL) 5/2015, así como las otras modalidades de carrera para el empleado público.
- Analizar los modelos de carrera horizontal existentes en la actualidad en las Administraciones Públicas (AAPP).
- Recoger datos en referencia a la demanda real en cuanto a la implantación de un sistema de carrera horizontal en el CNP, datos relevantes para el cómo configurarlo.

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL TFG

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, trajo un sistema de progresión innovador. Hasta entonces la progresión laboral iba directamente ligada al cambio del puesto o lugar de trabajo. Pero para el funcionario público que no estaba interesado en cambiar de lugar ni puesto de trabajo no existía una progresión reconocida como tal. De este modo, este funcionario carecía de un reconocimiento tangible, de un prestigio, de una motivación, que de forma inherente repercutía en la eficacia y eficiencia laboral, es decir, en la calidad del servicio prestado.

Es a partir de esta ley, a día de hoy derogada por 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, cuando surge el concepto de carrera profesional horizontal. En la actualidad, se pueden encontrar en Administraciones Públicas como son, la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), la Junta de Extremadura, el Principado de Asturias o la Generalitat Valenciana. La carrera horizontal como concepto es conocido por el funcionario público pero en la práctica no es un modelo de progresión todavía muy extendido. Precisamente este hecho, el no estar muy extendido, justifica este TFG en el que se propone un modelo de carrera horizontal en un cuerpo de la AAPP donde, además, tiene sentido por dos motivos:

- La legislación contempla la posibilidad de establecer un sistema de CH (artículo 40 de la Ley Orgánica 9/2015).
- Es un cuerpo nacional que abarca una gran multitud de puestos laborales, implantar un plan de CH implica extender considerablemente esta forma de progresión en la AAPP.

Las nuevas formas de gestión del personal, tanto en el ámbito privado como público están evolucionando constantemente en la línea del bienestar del trabajador, no como concepto económico, sino como un bienestar producido por diferentes elementos, el clima laboral, la motivación, el reparto de responsabilidades, el premio al cumplimiento de objetivos, realizar actividades en equipo fuera del trabajo, son ejemplos entre muchos otros de esta nueva tendencia. La carrera horizontal es en parte un claro ejemplo de que la Administración Pública española se suma a esta forma de gestión, un sistema donde la calidad del servicio prestado está directamente relacionada con los refuerzos positivos que adquiere el funcionario que se somete a esta forma de progresión profesional.

1.4. ESTRUCTURA DOCUMENTAL

El contenido de este Trabajo Final de Grado está compuesto por seis capítulos y un apartado de anexos, además de contar con apartados fundamentales como son los índices, todos ellos indexados, la bibliografía, y el glosario con todas las siglas utilizadas.

- ✚ En el capítulo 1 se encuentra el resumen, que representa una breve descripción del contenido, además de la descripción de los objetivos que se pretenden alcanzar, la justificación del autor y la estructura documental, que describe el cómo se distribuye el contenido del TFG.
- ✚ El capítulo 2 contiene una explicación extensa de lo que es el Cuerpo Nacional de Policía desde sus orígenes hasta su papel actual. También contempla las competencias exclusivas de la Policía Nacional, así como las competencias compartidas. Este capítulo concluye con el cómo se distribuye el CNP, describiendo los órganos que lo forman.

- ✚ El capítulo 3 explica lo que es el concepto de carrera horizontal, además de explicar otras formas de carrera para el funcionario público, así como las actuales formas de promoción en el CNP. En este capítulo se encuentran ejemplos actuales de carrera horizontal de diferentes Administraciones Públicas.

- ✚ En el capítulo 4, se describe el procedimiento seguido por parte del autor en la elaboración del plan de carrera horizontal en el CNP.

- ✚ En el capítulo 5, hay una fase previa de investigación, se elabora una encuesta y se recogen datos que posteriormente son analizados. También se encuentra la propuesta del modelo de carrera horizontal en el CNP, con su estructura, su funcionamiento, y su bloque económico.

- ✚ En el capítulo 6 se exponen las conclusiones del autor tras la realización de este modelo de carrera horizontal, con las consecuencias derivadas de su aplicación.

CAPÍTULO 2. POLICÍA NACIONAL

2.1. DEFINICIÓN POLICÍA NACIONAL, CUERPO NACIONAL DE POLICÍA Y ORÍGENES

Al acceder en la página oficial de la Policía Nacional (www.policia.es) se pueden observar cuatro sub-pestañas principales, en la parte más alta del contenido, una de ellas se titula “conócenos”. Al pulsar en este apartado se encuentra la definición de la Policía Nacional, esta definición es la misma que ofrece la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Según las fuentes citadas Policía Nacional es un instituto armado de naturaleza civil dependiente del Ministro de Interior. El dato relevante que diferencia al Cuerpo de la Guardia Civil con el de la Policía Nacional es su naturaleza, en el caso de la Guardia Civil es un instituto armado de naturaleza militar. Ambos cuerpos forman las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del estado (Artículo 9 de la Ley Orgánica arriba mencionada).

Los orígenes de este cuerpo se describen en la página oficial de la Policía Nacional. Según la fuente citada el cuerpo que aparece por primera vez en la historia de España con las funciones más parecidas a la actual Policía Nacional fue la Real Cédula de 1824.

La Real Cédula fue dictada por el monarca Fernando VII, esta era la Policía General de Reino. Es en 1824 cuando nace un cuerpo con la misma doble función principal que ostenta la actual Policía Nacional: por un lado proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos, y por el otro, garantizar la seguridad ciudadana. Todo eso dentro del territorio nacional español. (sitio web oficial del Cuerpo Nacional de Policía: www.policia.es).



En la actualidad, Policía Nacional y Cuerpo Nacional de Policía hacen referencia al mismo cuerpo. Pero no fue hasta el año 1986 cuando se formó como tal el Cuerpo Nacional de Policía, este cuerpo es el resultado de la unión de los Cuerpos Superiores de Policía y la Policía Nacional (como era conocida entonces). Esta unión se consolida en el ordenamiento jurídico español en el Preámbulo de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

2.2. COMPETENCIAS DE LA POLICÍA NACIONAL

En el artículo once de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se describen las competencias de la Policía Nacional. Estas competencias se pueden dividir en dos grupos: competencias compartidas con la Guardia Civil, y competencias exclusivas de la Policía Nacional, ya que el primer grupo de competencias serían las correspondientes a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del estado. Las tablas que se muestran a continuación contienen cada una de estas competencias.



Competencias en común con la Guardia Civil
Velar por el cumplimiento de las Leyes y disposiciones generales.
Auxiliar y proteger a las personas, y asegurar la conservación y custodia de los bienes que se encuentren en situación de peligro.
Vigilar y proteger edificios e instalaciones públicas.
Velar por la protección y seguridad de las altas personalidades.
Mantener y restablecer el orden y la seguridad ciudadana.
Prevenir la comisión de actos delictivos.
Investigar los delitos, descubrir y detener a los presuntos culpables, asegurar los instrumentos, efectos y pruebas del delito, poniéndolos a disposición del Juez o Tribunal competente, y elaborar informes técnicos y periciales procedentes.
Captar, recibir y analizar datos de interés para el orden y la seguridad pública, y estudiar, planificar y ejecutar métodos y técnicas en prevención delictiva.
Colaborar con los servicios de Protección Civil, en casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública.

Tabla 1 - Competencias PN/GC

Fuente Tabla 1 - Elaboración propia a partir de la Ley Orgánica 2/1986

Competencias exclusivas de la Policía Nacional
La expedición del Documento Nacional de Identidad (DNI) y pasaporte.
El control de entradas y salidas del territorio nacional de españoles y extranjeros.
Las previstas en la ley sobre: extranjería, refugio y asilo, extradición, expulsión, emigración e inmigración.
La vigilancia e inspección del cumplimiento de la normativa en materia del Juego.
Investigación y persecución de los delitos relacionados con la droga.
Colaborar y prestar auxilio a las Policías de otros países (bajo la superior dirección del Ministerio del Interior).
El control de las entidades y servicios privados de seguridad, vigilancia e investigación, de su personal, medios y actuaciones.
Otras que les atribuya la Legislación vigente.

Tabla 2 - Competencias PN (exclusivas)

Fuente Tabla 2 - Elaboración propia a partir de la Ley Orgánica 2/1986



2.3. ORGANIZACIÓN

Todo lo referente a la organización del Cuerpo Nacional de Policía sintetizado en este apartado se ha extraído de dos textos legales, estos son:

- ✚ **Orden INT/28/2013**, de 18 de enero, por la que se desarrolla la estructura orgánica y funciones de los Servicios Centrales y Periféricos de la Dirección General de la Policía.
- ✚ **Real Decreto 400/2012**, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.

La organización del Cuerpo Nacional de Policía se divide en tres grandes bloques, la organización central, los órganos colegiados, y la organización periférica. (Orden INT/28/2013, de 18 de enero, por la que se desarrolla la estructura orgánica y funciones de los Servicios Centrales y Periféricos de la Dirección General de la Policía., 2016)

En otras fuentes tan solo se encuentran la organización central y la periférica, pero en este TFG se mantiene la estructura de la normativa legal. En el “anexo 1” del presente trabajo se encuentra el organigrama del CNP publicado en el sitio web oficial del CNP.



2.3.1. ORGANIZACIÓN CENTRAL

En el presente trabajo, siguiendo la normativa citada anteriormente, los órganos que engloban a la organización central son:

- ✚ La **Dirección General de la Policía** (DGP).
- ✚ La **Dirección Adjunta Operativa** (DAO).
- ✚ La **Subdirección General de Recursos Humanos**.
- ✚ La **Subdirección General de Logística**.
- ✚ La **Subdirección General del Gabinete Técnico**.

En el sitio web oficial de la Policía Nacional no incluye a la DGP dentro de organización central, aunque su nombre presupone que pueda pertenecer a la organización central, es en la Orden INT/28/2013 donde se incluye finalmente.

2.3.1.1. DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA

El Director General de la Policía, así como el Director General de la Guardia Civil, ostenta el rango de Subsecretario de Estado dependiendo directamente del Secretario de Estado de Seguridad. Siendo de este modo el más alto mando dentro del CNP (sitio web oficial del Ministerio del Interior, Gobierno de España: <http://www.interior.gob.es/>).

Dependen directamente del Director General de la Policía dos oficinas de apoyo, estas son (Orden INT/28/2013, de 18 de enero, por la que se desarrolla la estructura orgánica y funciones de los Servicios Centrales y Periféricos de la Dirección General de la Policía., 2016):

- a) La Oficina de Despacho, encargada se prestar asistencia documental, así como asesoramiento o gestión documental en las funciones del Director General de la Policía.
- b) La Oficina de Prensa y Relaciones Informativas, de la que dependen todos los gabinetes de prensa del CNP, es la encargada de gestionar las comunicaciones y relaciones entre los medios de comunicación y los Órganos Directivos del CNP.

Aunque en el presente TFG se incluya a la DGP dentro de la Organización Central, cabe destacar que es el máximo órgano de la PN en la escala jerárquica, lo cual todos y cada uno de los órganos mencionados dependerán de la DGP. (Véase el significado de las siglas en el Glosario del presente TFG).

2.3.1.2. DIRECCIÓN ADJUNTA OPERATIVA

La DAO es la encargada de colaborar junto con la DGP en las siguientes tareas:

- ✚ Dirección y gestión de las unidades operativas, tanto territoriales como supraterritoriales.
- ✚ Control y seguimiento de los resultados de los programas operativos.
- ✚ Definición de los Recursos Humanos así como de los materiales requeridos.
- ✚ Colaboración con la policía de otro país.
- ✚ Colaboración con la Organización Internacional de Policía Criminal (INTERPOL), la Oficina Europea de Policía (EUROPOL) y la Oficina SIRENE (en español, Solicitud de Información Complementaria a la Entrada Nacional).

La unidad de apoyo encargada se prestar asistencia documental, así como asesoramiento o gestión documental en sus funciones, como la Oficina de Despacho para la DGP, es en este caso la Secretaría General de la DAO.

Además la DAO está integrada por cinco unidades con sus respectivas funciones. Todas ellas dependen directamente de la DGP (Art. 2, Orden INT/28/2013):

✚ **Jefatura Central de Operaciones.**

Encargada de la asistencia y apoyo al Director Adjunto Operativo en la coordinación, gestión y supervisión en el ámbito de la operatividad policial.

✚ **Unidad de Planificación Estratégica y Coordinación.**

Encargada de la asistencia los órganos de dirección en sus funciones de coordinación y supervisión, aportando el conocimiento necesario para la toma de decisiones. Además le corresponde la recepción, tratamiento y análisis de la información de carácter policial, proporcionada por las Comisarías Generales y Divisiones, así como la coordinación entre distintas áreas funcionales, y la actividad de prospectiva (conjunto de análisis y estudios realizados con el fin de explorar o de predecir el futuro en una determinada materia), la definición de estrategias corporativas, su planificación y control (sin perjudicar las competencias de otros órganos centrales y/o periféricos).

✚ **Grupo Especial de Operaciones (GEO).**

Con sede en la ciudad de Guadalajara, el Grupo Especial de Operaciones tiene la misión de intervenir en asuntos de carácter terrorista. También para situaciones extremas de riesgo de la salud e integridad de la ciudadanía cuando se requiera de un cuerpo de una preparación y cualificación especial.

✚ **Unidad de Asuntos Internos.**

Unidad destinada a perseguir delitos y conductas que rebasen la ética profesional de los miembros pertenecientes al Cuerpo Nacional de Policía y de los funcionarios del Centro Directivo.

 **Brigada Operativa de Apoyo (BOA).**

Brigada destinada a la investigación de carácter confidencial, las directrices de la investigación las transmite el Jefe de brigada. Esta brigada está formada íntegramente de personal perteneciente a la escala de inspectores o superiores. Debido a su naturaleza, colabora directamente con el Centro Nacional de Inteligencia (CNI).

Además la DAO es la encargada de coordinar las Comisarias Generales, recibiendo el nivel orgánico de subdirección general. Las Comisarias Generales que dependen de la DAO son las Comisarias Generales de Información, de Policía Judicial, de Seguridad Ciudadana, de Extranjería y Fronteras, de Policía Científica, y la División de Cooperación Internacional. Las funciones de estas Comisarias Generales son las siguientes (sitio web oficial del Ministerio del Interior, Gobierno de España: <http://www.interior.gob.es/>):

a. Comisaría General de Información:

Gestión de la información, sobre todo en materia antiterrorista o de riesgo de la seguridad pública, del propio interés de la Dirección General. Recopila y gestiona el contenido de la información tanto nacional como la internacional.

b. Comisaría General de Policía Judicial:

Investigación y persecución de delitos en materia de drogas, delincuencia organizada, fraudes económicos o financieros, así como de delitos informáticos o monetarios. También es la encargada de controlar los juegos de azar y colabora directamente con el Banco de España en la lucha contra el delito monetario.

c. Comisaría General de Seguridad Ciudadana:

Gestión y organización de unidades destinadas a prevenir y mantener el orden público y la seguridad del ciudadano dentro del ámbito nacional. También se encarga de controlar las empresas y personal de seguridad privada, así como de la protección de edificios o personalidades públicas.

d. Comisaría General de Extranjería y Fronteras:

Controlar la entrada y salida de personas en el territorio nacional. Investigación y persecución de redes de inmigrantes ilegales. Proporcionar asilo y refugio en los términos que establece la ley.

e. Comisaría General de Policía Científica:

Proporcionar servicios técnicos de analítica, investigación criminal e identificación. Así como la elaboración de los informes pertinentes en la investigación.

f. División de Cooperación Internacional:

Misiones conjuntas de apoyo con las policías extranjeras. Así como la gestión y coordinación del personal del CNP destinado al ámbito de la Unión Europea (UE) u otras Instituciones internacionales.

2.3.1.3. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

De la **Subdirección General de RRHH** dependen tres unidades, estas son la Secretaría General, la Unidad de Planificación de RRHH, y la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y Acción Social.

- a. La **Secretaría General**, es una unidad de apoyo para la Subdirección General de RRHH, a esta unidad le corresponde la gestión de recursos personales y materiales para el ejercicio de las funciones de la Subdirección. Dentro de la Secretaría General hay otras dos áreas dependientes de ella:
 - El **Área de Coordinación Jurídica y Reclamaciones Administrativas**, encargada de la coordinación jurídica entre Órganos Centrales y/o Periféricos así como otras funciones en materia del régimen estatutario de los empleados públicos de la DGP.
 - El **Área de Asistencia Letrada**, encargada de la coordinación de los asuntos referentes a la defensa de los policías sobre actuaciones llevadas en sus servicios prestados.
- b. La **Unidad de Planificación de RRHH**, destinada a la planificación y gestión de los RRHH del CNP.
- c. La **Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y Acción Social**, destinada a la gestión del sistema de prevención de riesgos laborales así como la gestión y ejecución de un Plan de Acción Social llevado a cabo por el CNP.

2.3.1.4. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE LOGÍSTICA

De la **Subdirección General de Logística** dependen tres unidades, estas son la Secretaría General, la Unidad de Informática y Comunicaciones, y el Área de Control de Costes.

- a. La **Secretaría General**, es una unidad de apoyo para la Subdirección General de Logística, a esta unidad le corresponde la gestión de recursos personales y materiales para el ejercicio de las funciones de la Subdirección. Dirige el avance tecnológico aplicado al CNP tanto en el ámbito interior como exterior. Es la unidad destinada a custodiar las bases de datos de la Subdirección General de Logística, así como la custodia del Complejo Policial de Canillas (Madrid).
- b. La **Unidad de Informática y Comunicaciones**, es la unidad destinada a gestionar todos los recursos informáticos, así como sistemas de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), adecuándolos a la ley y Administración Electrónica de más actualidad. Es la encargada de la distribución de estos recursos informáticos y de comunicación en el CNP. Existen dos áreas dependientes de esta unidad: el **Área de Informática**, encargada de los sistemas informáticos, y el **Área de Telecomunicación**, encargada de los medios de comunicación y audiovisuales.
- c. El **Área de Control de Costes**, encargada de la elaboración de un plan económico donde se establecerán los presupuestos del CNP tanto en sus unidades centrales como periféricas. Lleva a cabo auditorías para la evaluación del plan económico previamente prefijado y supervisa la gestión económica llevada a cabo en las diferentes unidades policiales.

2.3.1.5. SUBDIRECCIÓN GENERAL DEL GABINETE TÉCNICO

De la **Subdirección General del Gabinete Técnico** dependen tres unidades, estas son la Secretaría General, el Área de Publicaciones, y el Área Jurídica. El Gabinete Técnico actúa como Secretaría del Consejo Asesor del CNP.

- a. La **Secretaría General**, es una unidad de apoyo para la Subdirección General del Gabinete Técnico, a esta unidad le corresponde la gestión de recursos personales y materiales para el ejercicio de las funciones de la Subdirección. Es la encargada de gestionar proyectos de respuestas a preguntas, quejas o sugerencias parlamentarias, del Defensor del pueblo o bien de los propios ciudadanos. Es la encargada también de la gestión y el mantenimiento del contenido de la web oficial del CNP.
- b. El **Área de Publicaciones**, unidad destinada a la coordinación de las publicaciones de la DGP tanto en formato impreso como en formato electrónico.
- c. El **Área Jurídica**, encargada de la realización de proyectos normativos relacionados con la DGP, así como la elaboración de informes en materia jurídica.

2.3.2. ÓRGANOS COLEGIADOS

Los Órganos Colegiados del CNP establecidos en la Orden INT/28/2013 en su Capítulo II son la Junta de Gobierno y el Consejo Asesor.

- a. La **Junta de Gobierno**, es el órgano de apoyo encargado de prestar asistencia al Director General del CNP. Es la encargada de elaborar informes de asuntos que el Director General crea conveniente informar en las materias descritas en el Artículo 16 de la Orden INT/28/2013:

Definición de objetivos en las diferentes áreas de actuación.
Elaboración de proyectos, planes y programas.
Elección de indicadores para el control y valoración de resultados.
Asignación de recursos humanos y medios materiales y económicos.
Determinación de criterios básicos para la aplicación del régimen de selección, formación y promoción del personal.
Determinación de criterios básicos en materia de estímulos, recompensas y sanciones.
Adopción de medidas para el mantenimiento de la deontología profesional, prestigio y buena imagen profesional de la Policía.

Tabla 3 - Materias informes Junta de Gobierno DGP

Fuente Tabla 3 - Elaboración propia a partir de la Orden INT/28/2013

La Junta de Gobierno del CNP está compuesta por un presidente (el Director General de la Policía), un vicepresidente (el Director General Adjunto), un secretario (el Jefe de la División de Personal), y unos vocales (el Subdirector General de RRHH, el Subdirector General de Logística, el Subdirector General del Gabinete Técnico, los Comisarios Generales y los Jefes de División).

- b. El **Consejo Asesor**, es un órgano colegiado permanente de la DGP, el presidente del consejo es el Director General del CNP, habrá dieciséis consejeros que el propio presidente designará. El órgano que actúa como Secretaría del Consejo Asesor será el Gabinete Técnico. Es un órgano encargado de asesorar al Director General de la PN en sus funciones, así como la elaboración de propuestas que puedan mejorar la organización policial.

2.3.3. ÓRGANOS PERIFÉRICOS

Los Órganos Periféricos del CNP son nombrados en la vigente Orden INT/28/2013 en su Capítulo III, estos son las Jefaturas Superiores, las Comisarías Provinciales y las ciudades de Ceuta y Melilla, las Comisarías Zonales, las Comisarías Locales, las Comisarías de Distrito, los Puestos Fronterizos, las Unidades de Extranjería y Documentación en Puestos Fronterizos, las Unidades de Cooperación Policial en los Centros de Cooperación Policial y Aduanera.

- ✚ **Jefaturas Superiores**, son los órganos dirigentes del CNP ubicados en las diferentes Comunidades Autónomas (CCAA) que conforman el Estado español.
- ✚ **Comisarías Provinciales y de las ciudades de Ceuta y Melilla**, en cada capital de provincia hay una Comisaría Provincial, así como otra en Ceuta y Melilla. Actúan como Comisarías Generales del CNP con las competencias de gestión y coordinación de los órganos de su ámbito territorial.
- ✚ **Comisarías Zonales**, estas comisarías existen en áreas urbanas que comprenden a su vez varios distritos.
- ✚ **Comisarías Locales**, realizan las mismas funciones que las Comisarías Provinciales lo único que su ámbito territorial en una localidad.
- ✚ **Comisarías de Distrito**, son Comisarías Policiales ubicadas en grandes localidades, con la gran población en las ciudades principales del país surge la necesidad de crear distritos donde se incrementan los servicios ofrecidos por parte de la AAPP.
- ✚ **Puestos Fronterizos**, habilitados en los lugares de entrada y salida de españoles y extranjeros en el país. No se ubican estos puestos únicamente en los pasos fronterizos entre países vecinos sino que también hay Puestos Fronterizos en puertos, aeropuertos y demás pasos terrestres entre países.

- ✚ **Unidades de Extranjería y Documentación en Puestos Fronterizos**, se dedican a la tramitación y expedición de documentos identificativos así como el control de los ciudadanos extranjeros que se ubican en territorio nacional. Estas competencias las tiene la Comisaria Provincial, la diferencia es que las Unidades de Extranjería están ubicadas en los Puestos Fronterizos descritos en el punto anterior.
- ✚ **Unidades de Cooperación Policial en los Centros de Cooperación Policial y Aduanera**, surgen a partir de acuerdos entre España y los países vecinos con los que comparten frontera, el objetivo fundamental de estas unidades es la cooperación entre países en materia policial.

CAPÍTULO 3. CARRERA HORIZONTAL

El nuevo Real Decreto Legislativo 5/2015, ofrece una serie de reformas de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Entre otras se contempla en el Capítulo 2 del Título III el “Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna...”.

La carrera profesional de los Empleados Públicos asume un protagonismo que carecía en la legislación anterior, dándole valor a los nuevos modelos de carrera, y a su vez a los instrumentos para la medición de la labor del Empleado Público como la “evaluación del desempeño”, mediante la cual cada Administración podrá dotar al Empleado Público de unos privilegios (retributivos, de formación, ascensos...) en función de los resultados obtenidos.

A continuación se va a detallar qué es la Carrera Horizontal, qué función tiene para la Administración Pública, los modelos de carrera que existen para el Empleado Público, así como la legislación que respalda a todos estos modelos de carrera.

3.1. QUÉ ES LA CARRERA HORIZONTAL

El Empleado Público tiene el derecho legalmente reconocido a la promoción profesional. La definición legal de la carrera profesional del Empleado Público en sí “...es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.” (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., 2015).

Cada Administración gestiona de manera interna la promoción de sus Empleados Públicos, excepto a todo lo relacionado con los grupos de clasificación profesional: “...A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.” (Art. 16.2., Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 2015).

Existen diferentes modalidades de carrera profesional para los Empleados Públicos establecidos en el artículo citado anteriormente, entre otras la Carrera Horizontal, el objeto de estudio del presente Trabajo Final de Grado.

La Carrera Horizontal es la progresión del Empleado Público sin la necesidad de cambiar de lugar ni puesto de trabajo. Para esta progresión se valoran los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, la formación del Empleado Público, la trayectoria en el puesto de trabajo, la calidad del trabajo realizado, así como cualquier mérito medible por parte de las Administraciones Públicas (Art. 16.3., Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 2015).

Las Administraciones Públicas son las encargadas de establecer las normas de este tipo de promoción, establecen el qué se mide, cómo se mide y cuáles serán los privilegios que gozará el Empleado Público que progrese en esta modalidad de carrera (como formaciones o retribuciones complementarias): “...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...” (Art. 17, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 2015).

Los factores que determinan las retribuciones complementarias de las Administraciones Públicas son cuatro (Art. 24, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 2015):

- a) La progresión en la que se encuentra el Empleado Público.
- b) Las condiciones o dificultad técnica de su actividad laboral.
- c) Grado de interés, iniciativa o esfuerzo del funcionario en su labor por la consecución de los resultados.
- d) Servicios prestados fuera de la jornada laboral.

3.2. MODELOS DE CARRERA DEL EMPLEADO PÚBLICO

La propia Administración Pública es la encargada de establecer una serie de itinerarios o vías por las cuales el Empleado Público puede ejercer el derecho a la promoción que otorga la ley desde el primer momento que se incorpora al puesto de trabajo.

La ley ofrece cuatro modalidades de carrera pero otorga a la propia Administración el derecho a elaborar otras modalidades de carrera conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. El esquema de los modelos de carrera, por lo tanto, es un esquema abierto (Art. 16.3., 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).

Las cuatro modalidades que ofrece el Estatuto Básico del Empleado Público son las siguientes:

a) Carrera horizontal.

Como se ha explicado en el apartado anterior, se entiende por carrera horizontal la progresión del Empleado Público sin la necesidad de cambiar de lugar ni puesto de trabajo. Para esta progresión se valoran los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, la formación del Empleado Público, la trayectoria en el puesto de trabajo, la calidad del trabajo realizado, así como cualquier mérito medible por parte de las Administraciones Públicas.

b) Carrera vertical.

A diferencia de la carrera horizontal, en la carrera vertical existe un ascenso en el que el Empleado Público cambia el puesto de trabajo. Existe pues un movimiento ascendente dentro de la estructura de los puestos de trabajo. Este ascenso sigue el criterio de la provisión de los puestos de trabajo establecidos en el Capítulo III del Título V del Estatuto Básico del Empleado Público (Art. 16.3., Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 2015).

c) Promoción interna vertical.

Ascenso del Empleado Público de un grupo o subgrupo profesional a otro directamente superior dentro del mismo cuerpo o escala.

d) Promoción interna horizontal.

Acceso del Empleado Público a otro cuerpo o escala dentro del mismo grupo o subgrupo profesional.

La Promoción interna.

Se realiza mediante unas pruebas de selección conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El funcionario que consigue la promoción interna deberá tener: antigüedad mínima de dos años en el subgrupo o grupo inferior, requisitos establecidos para el acceso y superar las pruebas de selección establecidas.

Las Administraciones públicas deben promover la participación de los Empleados Públicos en la promoción interna y la carrera profesional.

3.3. EJEMPLOS DE CARRERA HORIZONTAL

La modalidad de Carrera Horizontal, que presenta el Estatuto Básico del Empleado público, otorga un abanico de posibilidades muy extenso a la hora de regular o dictar la aplicación de la Carrera Horizontal en una Administración concreta.

El artículo 17 del Estatuto Básico del Empleado público contempla el desarrollo del Estatuto mediante Leyes de Función Pública, con la posibilidad de aplicar o no las reglas del Estatuto. Estas reglas son, por lo tanto, ejemplos para la Administración reguladora en lugar de condicionantes para la elaboración de las Leyes de Función Pública. Las reglas mencionadas son únicamente dos:

- a) Establecer un sistema de grados donde se contemplen los posibles ascensos con la retribución que corresponda a cada grado. A la hora de ascender en la escala de grados, se ascenderá al puesto inmediato superior.
- b) Los conceptos a valorar para ascender en la Carrera Horizontal son: trayectoria, actuación profesional, calidad de los trabajos, conocimientos adquiridos y los resultados de la evaluación del desempeño.

Tres modelos de Carrera Horizontal que siguen los criterios del artículo 17 del Estatuto Básico del Empleado Público son los que describe el profesor Carlos Yebra Mاتيaci en su blog el 20 de enero del 2013, estos modelos son el modelo de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), el modelo de la Junta de Extremadura y el modelo del Principado de Asturias.

3.3.1. MODELO DE CARRERA HORIZONTAL DE LA AEAT

Tras un acuerdo entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) y los sindicatos se establecen los modelos de carrera profesional para los Empleados Públicos de la AEAT. Estos son la carrera horizontal, la carrera vertical y la promoción interna (que engloba la promoción interna vertical y la promoción interna horizontal, no confundir con la carrera horizontal ni la carrera vertical, detallado en el presente trabajo en el apartado 3.2. “Modelos de carrera del Empleado Público”).

El modelo de Carrera Horizontal de la AEAT presenta 7 tramos: el tramo inicial, el tramo primero, el tramo segundo, el tramo tercero, el tramo cuarto, el tramo quinto y el tramo sexto.

Para ascender de un tramo a otro se tiene en cuenta los años de antigüedad en el puesto, el resultado de la evaluación del desempeño y la formación o conocimientos necesarios para el desarrollo del puesto (siendo de carácter obligatorio la realización de determinados cursos). Todos estos requisitos conforman el nivel retributivo en el que se encuentra el Empleado Público.

En la siguiente tabla se detallan los años que se requieren en un tramo para poder optar al tramo superior:

Tramo actual	Tramo superior inmediato	Antigüedad en años necesaria para poder ascender
Tramo inicial	Tramo 1º	1
Tramo 1º	Tramo 2º	4
Tramo 2º	Tramo 3º	5
Tramo 3º	Tramo 4º	5
Tramo 4º	Tramo 5º	5
Tramo 5º	Tramo 6º	4

Tabla 4 - Tramos Carrera Horizontal AEAT

Fuente Tabla 4 - Elaboración propia a partir del acuerdo entre la AEAT y los sindicatos



La retribución no es homogénea en función del tramo o nivel retributivo en el que se encuentre el Empleado Público de la AEAT, para establecer este aumento salarial en función del ascenso se tiene en cuenta el Grupo Profesional al que pertenece el Empleado Público, así como la especialidad del puesto. El acuerdo entre la AEAT y las organizaciones sindicales sobre el desarrollo de la carrera profesional de su personal establece una tabla genérica de retribuciones y otras tablas en función de las especialidades concretas. Las cantidades mostradas en las tablas son las retribuciones complementarias de la Carrera Horizontal de la AEAT en términos anuales.

La siguiente tabla muestra los tramos de retribución de la Carrera Horizontal de la AEAT en los puestos sin especialidad retributiva:

Tramo	Subgrupo A1		Subgrupo A2		Subgrupo C1		Subgrupo C2	
	Nivel	Complem.	Nivel	Complem.	Nivel	Complem.	Nivel	Complem.
6	-	-	26	16.820,19	22	8.751,40	18	6.380,33
5	-	-	26	14.690,67	22	7.525,27	18	5.385,87
4	28	22.783,28	24	12.428,28	20	6.366,39	18	4.556,58
3	28	20.525,83	24	10.514,35	20	5.385,87	16	3.854,85
2	27	17.364,86	24	8.895,17	18	4.556,58	16	3.261,16
1	26	14.690,67	22	7.525,27	18	3.854,82	16	2.758,93
0	26	12.777,26	20	5.338,11	16	3.426,72	14	2.460,23

Tabla 5 - Tramos retribución CH AEAT

Fuente Tabla 5 - Elaboración propia a partir del acuerdo entre la AEAT y los sindicatos

Los puestos del área de Vigilancia Aduanera tienen unos tramos de retribución de carácter especial, en este caso se establecen dos tablas para dos especialidades dentro de esta área, estas son la especialidad de investigación (véase Tabla 6) y la especialidad marítima (Tabla 7).

Subgrupo A2			Subgrupo C1	
Tramo	Nivel	Complem.	Nivel	Complem.
6	26	18.820,13	22	11.780,39
5	26	16.690,67	22	10.554,25
4	24	14.428,22	20	9.395,37
3	24	12.512,31	20	8.414,85
2	24	10.895,11	18	7.585,56
1	22	9.525,21	18	6.883,82
0	20	7.338,05	16	6.455,69

Tabla 6 – Tramos retribución especialidad investigación CH AEAT

Fuente Tabla 6 - Elaboración propia a partir del acuerdo entre la AEAT y los sindicatos

Subgrupo A2			Subgrupo C1	
Tramo	Nivel	Complem.	Nivel	Complem.
6	26	19.020,14	22	12.528,35
5	26	16.890,62	22	11.302,21
4	24	14.628,23	20	10.143,34
3	24	12.714,29	20	9.162,81
2	24	11.095,11	18	8.333,53
1	22	9.725,21	18	7.631,79
0	20	7.538,06	16	7.203,66

Tabla 7 – Tramos retribución especialidad marítima CH AEAT

Fuente Tabla 7 - Elaboración propia a partir del acuerdo entre la AEAT y los sindicatos

La Carrera Horizontal de la AEAT, detallada en el acuerdo entre la AEAT y los sindicatos, también presenta una tabla de retribuciones de carácter especial para el área de informática, en este caso solo para el Subgrupo C1

Subgrupo C1

Tramo	Nivel	Complem.
6	22	9.741,43
5	22	8.515,29
4	20	7.356,42
3	20	6.375,89
2	18	5.546,61
1	18	4.844,87
0	16	4.416,74

Tabla 8 – Tramos retribución especialidad informática CH AEAT
 Fuente Tabla 8 - Elaboración propia a partir del acuerdo entre la AEAT y los sindicatos

3.3.2. MODELO DE CARRERA HORIZONTAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

El modelo de Carrera Horizontal de la Junta de Extremadura lo desarrolla el “acuerdo entre la Junta de Extremadura y los sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Extremadura sobre los criterios generales de la carrera profesional horizontal de los Empleados Públicos de dicho ámbito”.

En este acuerdo se puede encontrar la escala de los niveles, de este modelo de Carrera Horizontal concreto, y los años de antigüedad que se requieren en un nivel para poder optar al siguiente. A continuación se detallan estos niveles:

Nivel actual	Nivel superior inmediato	Años para ascender de nivel
Nivel inicial	Nivel 1	5
Nivel 1	Nivel 2	7
Nivel 2	Nivel 3	7
Nivel 3	Nivel 4	7

Tabla 9 - Niveles Carrera Horizontal Junta de Extremadura

Fuente Tabla 9 - Elaboración propia a partir del acuerdo entre Junta Extremadura y sindicatos

El tercer punto de este acuerdo nombra las ocho características principales que sigue este modelo de Carrera Horizontal, dichas características son las siguientes (Acuerdo entre la Junta de Extremadura y los sindicatos sobre los criterios generales de la carrera profesional horizontal de los Empleados Públicos de dicho ámbito, 2008):

1. **Voluntaria.**
2. **Independiente** de la Escala Jerárquica.
3. **Objetivable y mensurable.**
4. **Evaluable** por una Comisión de Evaluación (en la que participarán los sindicatos con representación en la Mesa Sectorial de Administración General).
5. **Irreversible** respecto a niveles conseguidos hasta que se regule la carrera profesional de todos los EP de la Junta de Extremadura de forma global.
6. Establecimiento de **perfiles profesionales** con reconocimiento específico.
7. Los **méritos** tenidos en cuenta para el acceso a un nivel no podrán utilizarse para el acceso a otro.
8. **Se reconocerán** los períodos trabajados como funcionarios de carrera (o interinos) en cualquier Administración Pública.

El procedimiento que debe seguir el Empleado Público para poder acceder a un nivel superior comprende tres etapas: la solicitud del reconocimiento, la fase de evaluación y la fase de resolución. A continuación se detalla cada etapa (Acuerdo entre la Junta de Extremadura y los sindicatos sobre los criterios generales de la carrera profesional horizontal de los Empleados Públicos de dicho ámbito, 2008).

1. Solicitud del reconocimiento.

El Empleado Público que considere que reúne los requisitos necesarios para poder acceder al nivel superior, deberá cumplimentar el modelo normalizado para el reconocimiento del nivel adjuntando, en caso de necesidad, la demás documentación requerida por la Comisión de Evaluación para tal reconocimiento. El modelo normalizado mostrado a continuación es una copia extraída del “anexo 2” del acuerdo de la Junta de Extremadura.

Solicitud de reconocimiento de nivel de carrera profesional Ámbito Administración General		
Datos Personales		
D./D ^a : N.I.F.: Domicilio: _____ Teléfono: _____ Localidad: _____ C.P.: _____ Provincia: _____		
Datos Laborales		
Puesto de Trabajo: Órgano Administrativo: Consejería: Dirección: Teléfono: _____ Fax: _____ Grupo: _____ Especialidad/Categoría: _____ <input type="checkbox"/> Funcionario de Carrera <input type="checkbox"/> Laboral fijo		
EXPONE:		
Que en base a la cláusula décima del Acuerdo entre la Junta de Extremadura y los sindicatos más representativos en el ámbito de la administración general de la Comunidad Autónoma de Extremadura sobre los criterios generales de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de dicho ámbito, firmado el 15 de septiembre de 2008.		
SOLICITA:		
El reconocimiento del siguiente nivel de carrera profesional horizontal:		
<input type="checkbox"/> Nivel Inicial <input type="checkbox"/> Nivel 1		
Número de años de ejercicio profesional		
En _____, a _____ de _____ de 2008		
(firma)		
ILMO SR DIRECTOR-GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA PASEO DE ROMA, S/N 06800 MÉRIDA		

Ilustración 1 - Solicitud CH Junta de Extremadura
 Fuente Ilustración 1 - Acuerdo Junta Extremadura sindicatos

2. Fase de evaluación.

El órgano encargado de la evaluación de las solicitudes presentadas, junto con la demás documentación aportada, es la Comisión de Evaluación. Esta comisión podrá demandar al solicitante cualquier aportación a fin de matizar o aclarar cualquier duda que pueda surgir en esta fase.

Desde que la Comisión de Evaluación recibe la documentación se establece un plazo de seis meses para que la Comisión determine y notifique a la Dirección General de la Función Pública los resultados de la evaluación.

3. Fase de resolución.

La Dirección General de la Función Pública notificará, al interesado y al Servicio de Personal de la Consejería correspondiente, la resolución final en un plazo de un mes. En caso de que la resolución sea favorable deberá notificar a ambos el nivel al que el Empleado Público accede así como el tramo de retribución complementaria que le pertenece. En caso de resolución desfavorable o negativa, transcurridos dos años, el Empleado Público podrá iniciar de nuevo el procedimiento aquí detallado.

El modelo de Carrera Horizontal de la Junta de Extremadura, al igual que todos los modelos de Carrera Horizontal, valorará los requisitos que establece 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. Estos requisitos a valorar son “la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño”.

El acuerdo de la Junta de Extremadura sobre los criterios generales de la Carrera Horizontal, al igual que el acuerdo de la AEAT descrito anteriormente, presenta unas tablas de retribuciones complementarias en función del grupo profesional y del nivel de carrera del funcionario. La tabla siguiente contiene los tramos retributivos establecidos en dicho acuerdo, las cifras son cantidades de retribución anual de carácter complementario establecidas en el año 2008.

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
A1	1.554	3.107	4.661	6.214
A2	1.335	2.670	4.005	5.340
C1	976	1.951	2.927	3.902
C2	873	1.746	2.619	3.491
Agrupaciones	770	1.540	2.311	3.081

Tabla 10 - Retribuciones CH Junta Extremadura
Fuente Tabla 10 - Elaboración propia a partir del acuerdo entre Junta Extremadura y sindicatos

Todos los Empleados Públicos, de la Junta de Extremadura, que soliciten la progresión profesional mediante Carrera Horizontal se encontrarán en el “nivel inicial”, este nivel no tendrá carácter retributivo, desde este nivel se establecen las directrices de trabajo para alcanzar el nivel 1, este ya retribuido como muestra la tabla anterior.

3.3.3. MODELO DE CARRERA HORIZONTAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Este modelo de Carrera Horizontal está desarrollado en el Decreto 37/2011, de 11 de mayo, de la Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno, publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias (BOPA), número 110, de 14 de mayo del 2011, la Carrera Horizontal se desarrolla en su Título I.

En el Capítulo I se describen aspectos relevantes como son la definición, características y estructura (Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias., 2011):

- **Definición.**

Al igual que los otros modelos de Carrera Horizontal, la definición es una extensión de la que presenta el Estatuto Básico del Empleado Público, “...consiste en la progresión de categoría personal, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo... ...se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.”

- **Características.**

En este Decreto se exponen cuatro características principales, estas son:

- a) Voluntaria: cada funcionario es libre de incorporarse o no a este sistema de progresión profesional.
- b) Individual: se valorarán la trayectoria y desarrollo personal de cada funcionario.
- c) De acceso consecutivo y gradual en el tiempo.
- d) Retribuida por categorías personales: en el artículo 5 del Decreto tan solo describe en este apartado “conforme a lo establecido en la letra e) del apartado 3 del artículo 78 de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de ordenación de la Función Pública.”. Lo que establece la letra e) del apartado 3 del artículo 78 de la ley mencionada es “...La cuantía de dicho complemento se fijará

anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Principado de Asturias.”.

Como las cuantías no están reflejadas en el Decreto de forma directa, las cuantías correspondientes al modelo de Carrera Horizontal del Principado de Asturias descrito en el presente TFG, corresponden a las cuantías del año 2016. Los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para el 2016 son una prórroga de los Presupuestos Generales del 2015, la cuantía de las retribuciones complementarias por Carrera Horizontal mostradas en los Presupuestos Generales del 2015 tan solo reflejan las cuantías de la primera categoría de la Carrera Horizontal.

El Reglamento del Principado de Asturias tan solo detalla las retribuciones de la primera y segunda categoría, ya que su modelo de Carrera Horizontal surge en 2011 y para acceder a la tercera categoría se requieren ocho años en la segunda categoría.

Las retribuciones de la primera categoría, mostradas en los Presupuestos Generales del 2015, y las retribuciones mostradas en la Ley 1/2016 (de 10 de junio, de medidas retributivas) correspondientes a la segunda categoría de la Carrera Horizontal, dan como resultado la tabla siguiente:

	Categoría 1	Categoría 2
A1	2.121,24	2.145,48
A2	1.359,60	1.373,20
C1	892,32	901,24
C2	722,28	729,50
Agrupaciones	552,36	557,88

Tabla 11 - Retribuciones CH Principado Asturias
Fuente Tabla 11 - Elaboración propia a partir del Decreto 37/2011

- **Estructura.**

La estructura del modelo de Carrera Horizontal del Principado de Asturias lo componen cinco categorías personales, presentadas en el artículo 6 del Decreto 37/2011. La tabla mostrada a continuación muestra todas las categorías, a su vez, se puede observar los años de permanencia requeridos en una categoría para poder optar al ascenso a la siguiente.

Categoría	Superior inmediata	Antigüedad requerida.
Entrada	Primera	5
Primera	Segunda	6
Segunda	Tercera	8
Tercera	Cuarta	10
Cuarta	-	-

Tabla 12 - Estructura por categorías CH Principado de Asturias
Fuente Tabla 12 - Elaboración propia a partir del Decreto 37/2011

En el modelo de Carrera Horizontal no cabe la posibilidad de acceder de forma directa a una categoría superior que no sea la inmediata, por ejemplo, un funcionario de carrera en la categoría de entrada no puede acceder a la categoría segunda, tiene que acceder a la categoría primera, serán los funcionarios de primera categoría los que podrán optar a ascender a la segunda categoría.

El Decreto 37/2011 en su Título I donde desarrolla la Carrera Horizontal del Principado de Asturias recoge aspectos relevantes como el acceso al modelo, la progresión dentro del modelo o las retribuciones. Estos aspectos se desarrollan en sus Capítulos II, III, y IV. A continuación se describen estos puntos relevantes del modelo mencionado.



- **Acceso al sistema de Carrera Horizontal (Capítulo II, Título I, Decreto 37/2011):** Todos los funcionarios de carrera, desde el momento de la toma de posesión, son adheridos de forma automática a la categoría de entrada. Cuando el funcionario cumpla los requisitos para el ascenso a la categoría primera dentro de este sistema de Carrera Horizontal, debe cumplimentar una solicitud de reconocimiento, y posteriormente, presentarla de forma voluntaria e individual al titular de la Consejería competente en materia de función pública. El modelo normalizado de solicitud se corresponde a la imagen siguiente.

MODELO NORMALIZADO DE SOLICITUD

SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE CATEGORÍA PERSONAL EN LA CARRERA HORIZONTAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

DATOS PERSONALES

<i>PRIMER APELLIDO</i>		<i>SEGUNDO APELLIDO</i>		<i>NOMBRE</i>	
<i>DNI</i>	<i>TELEFONO</i>		<i>CORREO ELECTRONICO</i>		
<i>DOMICILIO (calle, nº, portal, piso)</i>					
<i>CODIGO POSTAL</i>		<i>LOCALIDAD</i>		<i>PROVINCIA</i>	

DATOS PROFESIONALES

AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA ADMÓN: _____					
GRUPO				CUERPO/ESCALA	
A1 <input type="checkbox"/>	A2 <input type="checkbox"/>	C1 <input type="checkbox"/>	C2 <input type="checkbox"/>	Agrupación Prof <input type="checkbox"/>	
SITUACION ADMINISTRATIVA					
<i>SERVICIO ACTIVO</i> <input type="checkbox"/>		<i>SERVICIOS ESPECIALES</i> <input type="checkbox"/>		<i>OTRA SITUACIÓN:</i>	
CENTRO DE TRABAJO			CONSEJERÍA/ENTIDAD/ORGANISMO		

CATEGORÍA PERSONAL QUE SOLICITA

<i>CATEGORÍA</i>	<i>CATEGORÍA</i>	<i>CATEGORÍA</i>	<i>CATEGORÍA</i>	<i>COBRA CARRERA EN GRUPO DISTINTO AL DE PERTENENCIA</i>	
<i>PRIMERA</i> <input type="checkbox"/>	<i>SEGUNDA</i> <input type="checkbox"/>	<i>TERCERA</i> <input type="checkbox"/>	<i>CUARTA</i> <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

En Oviedo, a ___ de _____ de _____.

Firma del/la solicitante

Ilustración 2 - Solicitud reconocimiento CH Principado de Asturias
Fuente Ilustración 2 - Decreto 37/2011

El funcionario puede renunciar al sistema de progresión profesional de Carrera Horizontal en cualquier momento posterior a la toma de posesión. El efecto de tal renuncia es la pérdida total y permanente de cualquier categoría reconocida, por lo tanto supone la pérdida de cualquier retribución derivada de este sistema.



- **Progresión en el sistema de Carrera Horizontal (Capítulo III, Título I, Decreto 37/2011):** Para poder progresar en este sistema existen tres requisitos fundamentales.
 - a) Completar el periodo de permanencia (véase tabla 12).
 - b) Obtener la puntuación mínima requerida en la fase de evaluación. Esta fase de evaluación valorará los bloques de evaluación del desempeño, los objetivos individuales y colectivos, la formación, la innovación, la transferencia del conocimiento y valorará los puestos de “especial” desempeño (art. 3, Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias. 2011).
 - c) Acreditar al menos cuatro años de periodos de evaluación no negativos en el bloque de evaluación del desempeño, para el acceso a la primera y segunda categoría. Acreditar ocho años de periodos de evaluación no negativos para el acceso a la tercera categoría, y diez años en el caso de acceder a la cuarta categoría.

- **Retribución de las categorías personales (Capítulo IV, Título I, Decreto 37/2011):** Una vez acreditados todos los requisitos necesarios para ascender a una categoría dentro del sistema, el funcionario tendrá derecho a una percepción retributiva de carácter anual en concepto de complemento salarial. Las cuantías correspondiente a este tipo de complemento salarial se fija de forma anual en los Presupuestos Generales del Principado de Asturias (véase tabla 11).

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Todos los modelos descritos tienen en común muchas características que se han analizado en los puntos anteriores. Una de estas características que se ha mencionado, pero no se ha analizado con tanto detalle como otras, es la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño engloba factores relevantes que son utilizados para valorar si un funcionario cumple con unos objetivos o requisitos necesarios. En el caso de su aplicación para la carrera profesional de los empleados públicos, el resultado de la evaluación del desempeño podrá determinar si el funcionario es apto o no para ascender dentro del modelo de Carrera Horizontal.

La evaluación del desempeño junto con la Carrera Horizontal son las grandes novedades que se introdujeron en 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. El artículo 20 del Real Decreto, la evaluación del desempeño, es la fuente fundamental en la que se basa el contenido del presente capítulo del TFG.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento en un puesto de trabajo. Los criterios de la evaluación del desempeño son la transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. En este procedimiento se mide a cada funcionario dentro del sistema de carrera horizontal de forma individual, evaluando siempre aspectos relevantes para el puesto de trabajo.

La periodicidad del procedimiento de evaluación del desempeño es anual, se medirán las actuaciones del funcionario durante un año natural.

Los actores de este procedimiento son dos partes, el evaluado y los evaluadores, a continuación se detallan estos conceptos:

- Serán evaluados todos los funcionarios adscritos al sistema de progresión profesional de Carrera Horizontal.
- Los evaluadores son funcionarios superiores jerárquicamente, los evaluadores necesitan la conformidad del responsable superior para la resolución de la evaluación del desempeño del evaluado. Esta posibilidad no es posible en altos cargos donde no existe figura de responsable superior.

En la evaluación del desempeño se utilizarán dos áreas individuales de medición, el primer área corresponde a aquellos aspectos ligados a la propia tarea desarrollada en el puesto de trabajo, y el segundo área corresponde a la actitud en el puesto de trabajo, sigue un contexto más social o humano que el primer área.

En la evaluación del desempeño, se establece unas escalas de medición de diferentes puntos. Se establecen unas puntuaciones, y en función de los resultados obtenidos, se declarará evaluación positiva o negativa del funcionario evaluado. Siempre con un sistema de evaluación prefijado y comunicado para todo el personal dispuesto a ser evaluado.

La evaluación del desempeño no es el único factor que puede determinar si un funcionario es apto para ascender, ya que existen otros factores medibles, como son:

- La consecución de unos objetivos comunes e individuales.
- Recibir o impartir cursos formativos.
- Desempeño de puestos especiales o de difícil circunstancias.



El resultado de la evaluación del desempeño, sumado al resultado del funcionario en cuanto a objetivos, sumado a los cursos que recibe o imparte, y cualquier otro punto medible que establezca el reglamento interno de cada Administración Pública, en el desarrollo de su modelo de Carrera Horizontal, determinarán si el funcionario evaluado es apto o no para progresar en este sistema de carrera. A continuación se adjunta, a modo ejemplo, la imagen con los baremos de puntuación para la progresión en la Carrera Horizontal en el Principado de Asturias (Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias., 2011).

BAREMO DE PUNTUACIÓN PARA LA PROGRESIÓN EN LA CARRERA

PROCESO DE EVALUACIÓN		CATEGORÍA I	CATEGORÍA II	CATEGORÍA III	CATEGORÍA IV
BLOQUE	FACTOR	PUNTUACIÓN MÁXIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	ÁREA DE DESEMPEÑO DE TAREA	25	30	40	50
	ÁREA DE DESEMPEÑO CONTEXTUAL / ORGANIZACIONAL	25	30	40	50
OBJETIVOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES	OBJETIVOS COLECTIVOS	75	90	120	150
	OBJETIVOS INDIVIDUALES	25	30	40	50
FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	FORMACIÓN	50	60	80	100
	INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	30	36	48	60
PUESTOS DE ESPECIAL DESEMPEÑO	PUESTOS DE ESPECIAL DESEMPEÑO	20	24	32	40

Ilustración 3 - Baremos puntuación CH Principado Asturias (bloques de evaluación)
Fuente Ilustración 3 - Decreto 37/2011

SUBGRUPOS A1 y A2	CATEGORÍA I	CATEGORÍA II	CATEGORÍA III	CATEGORÍA IV
PUNTUACIÓN MÁXIMA	250	300	400	500
% PUNTUACIÓN REQUERIDA	50%	58%	65%	73%
PUNTUACIÓN MÍNIMA NECESARIA PARA ACCEDER A CATEGORÍA	125	174	260	365

SUBGRUPOS C1 y C2	CATEGORÍA I	CATEGORÍA II	CATEGORÍA III	CATEGORÍA IV
PUNTUACIÓN MÁXIMA	250	300	400	500
% PUNTUACIÓN REQUERIDA	50%	58%	63%	71%
PUNTUACIÓN MÍNIMA NECESARIA PARA ACCEDER A CATEGORÍA	125	174	252	355

AGRUPACIONES PROFESIONALES	CATEGORÍA I	CATEGORÍA II	CATEGORÍA III	CATEGORÍA IV
PUNTUACIÓN MÁXIMA	250	300	400	500
% PUNTUACIÓN REQUERIDA	50%	58%	61%	68%
PUNTUACIÓN MÍNIMA NECESARIA PARA ACCEDER A CATEGORÍA	125	174	244	340

Ilustración 4 - Baremos puntuación CH Principado Asturias (grupos profesionales)
Fuente Ilustración 4 - Decreto 37/2011

3.5. FUNCIÓN Y VENTAJAS DE LA CARRERA HORIZONTAL

La función principal de la utilización del sistema de Carrera Horizontal, para la progresión profesional del Empleado Público, es contar con una **Administración Pública fuertemente formada, profesional y competente** desde la base hasta los altos cargos. Esto provoca una serie de ventajas tanto para el Empleado Público, la propia Administración, y el usuario. Las tablas que se muestran a continuación son elaboradas por el propio autor, donde se pretende reunir estas ventajas que supone la implantación de un sistema de Carrera Horizontal en la Administración Pública, bajo los tres puntos de vista señalados.

**Ventajas para el
Empleado Público**

Mayor retribución.
Mayor reconocimiento en el puesto de trabajo.
Reducción de complicaciones en el desarrollo de las tareas.
Motivación en el puesto de trabajo.
Capacidad para asumir responsabilidades.
Más eficiencia en el desarrollo de las tareas.
Mayor seguridad en la toma de decisiones.

Tabla 13 - Ventajas CH para el EP
Fuente Tabla 13 - Elaboración propia

**Ventajas para la
Administración
Pública**

Reducción de errores en los servicios prestados.
Reparto de responsabilidades.
Mejora de la transparencia en la asignación de puestos.
Personal motivado.
Mayor eficiencia en los procesos.
Objetivos bien marcados, evidentes.
Administración Pública actualizada, personal más técnico en nuevas tecnologías y en nuevas técnicas de gestión.
Mayor calidad en los servicios prestados.

Tabla 14 - Ventajas CH en las AAPP
Fuente Tabla 14 - Elaboración propia

Ventajas para los usuarios	Servicios recibidos de forma más rápida y eficiente.
	Mayor eficiencia en la resolución de dudas del usuario.
	Servicios actualizados, personal formado en nuevas tecnologías mejora la comunicación entre el usuario y la Administración.
	Mayor calidad en los servicios recibidos.
	Beneficia la percepción ciudadana de la Administración Pública y del personal que presta el servicio.

Tabla 15 - Ventajas CH para los usuarios
Fuente Tabla 15 - Elaboración propia

3.6. FORMAS DE CARRERA EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA

Este es el tema principal del presente TFG, las modalidades de carrera o promoción profesional dentro del CNP como base para la propuesta que aquí se plantea. En el Título VIII de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, existen cuatro artículos que describen la carrera profesional, la promoción interna, el concurso-oposición, y la antigüedad selectiva. A continuación se detalla lo que contempla la legislación actual en estos temas.

- ✚ **Carrera profesional**, se establece en el artículo 40 de la Ley Orgánica mencionada, la carrera profesional dentro del CNP se considera como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de objetividad, igualdad, mérito, capacidad y antigüedad. Existen dos tipos de carrera, la carrera vertical y la carrera horizontal.

- **Carrera vertical**, dentro de las escalas que hay dentro del CNP, la carrera vertical es el acceso que hay mediante la promoción interna de un puesto a otro de categoría superior.
- **Carrera horizontal**, modalidad objeto del presente TFG, está también reflejada en la legislación del CNP ya que un funcionario del CNP no deja de estar al amparo del EBEP. A diferencia de la carrera vertical en la carrera horizontal no se produce un cambio en la escala de categorías profesionales, sino que es un plan de carrera dentro del mismo puesto elaborado por la propia AAPP, es un reconocimiento individualizado dentro del desarrollo del puesto de trabajo, el contenido referente a esta modalidad de carrera se ha descrito anteriormente en el presente capítulo del TFG.

✚ **Promoción interna**, relacionado directamente con la modalidad de carrera vertical, la promoción interna surge a partir de la pertenencia de un puesto en la escala básica dentro del CNP.

Las categorías a las que se pueden acceder son: Oficial, Inspector, Subinspector, Inspector Jefe, Comisario y Comisario Principal.

En los procesos de selección se guardan un porcentaje de plazas para el concurso-oposición y otro porcentaje para la antigüedad selectiva en los procesos de ascenso mediante promoción interna.

Los tribunales para los procesos selectivos de promoción interna serán funcionarios de carrera, con la categoría mínima a la que aspiren los participantes del proceso selectivo. El Director General de la Policía será el encargado de convocar los procesos selectivos y designar los miembros de los tribunales (Artículo 28, Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional).



✚ **Concurso-oposición**, para poder optar a la promoción mediante el concurso-oposición el aspirante debe de ostentar el requisito de dos años de antigüedad en la categoría a la que pertenezca. El proceso selectivo por concurso-oposición está compuesto por tres fases:

- **Concurso**, el tribunal puntuará a los aspirantes en función de los requisitos cumplidos mediante un baremo de puntuación previamente fijado.
- **Oposición**, el tribunal valorará las pruebas de aptitud y conocimientos de los aspirantes.
- **Formación**, a posteriori se realiza una formación profesional del puesto a desempeñar a los aspirantes que han superado las fases anteriores. Esta formación es de carácter selectivo, es decir el aspirante no consigue el puesto sin superar esta fase final.

✚ **Antigüedad selectiva**, es un proceso de selección llevado a cabo de forma interna por parte del CNP donde se tienen en cuenta requisitos profesionales, antigüedad en el puesto inferior, así como titulación requerida para el puesto a desempeñar. El proceso selectivo por antigüedad selectiva está compuesto por cuatro fases:

- **Calificación previa**, se valorarán si el aspirante cumple con los requisitos necesarios correspondientes a un baremo profesional previamente fijado.
- **Pruebas**, se valora la aptitud profesional mediante test psicotécnicos y otros test de carácter selectivo.

- **Entrevista**, donde se evalúa la idoneidad del aspirante para las funciones a desempeñar en el puesto.
- **Formación**, como en el caso del concurso-oposición, a posteriori y de carácter selectivo.

3.7. LA FORMACIÓN EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA

La formación está vinculada directamente con la carrera horizontal, ya que esta es la que otorga los conocimientos, elementos evaluables entre otros en la evaluación del desempeño.

La Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, contempla en su Título VII la formación en la Policía Nacional de forma íntegra en todas sus modalidades. El contenido del presente capítulo del TFG es la síntesis desde el artículo 29 al artículo 39 de la Ley Orgánica mencionada.

La formación en la Policía Nacional se destina a la consecución de la capacidad para ejercer las funciones que el puesto demanda así como la permanente actualización del personal del cuerpo. Los estudios cursados en los centros docentes son reconocidos en el ámbito del Sistema Educativo Español.

Existen cinco modalidades de formación en la Policía Nacional contempladas en la ley, estas son la formación para el ingreso en el cuerpo, la capacitación específica, la formación permanente, la especialización y los altos estudios profesionales.

- ✚ **Formación para el ingreso en la Policía Nacional.** El objetivo de esta formación es capacitar al aspirante para desempeñar las funciones del puesto al que aspira en el Cuerpo Nacional de Policía.

El Ministerio del Interior es el órgano encargado de decretar el plan de formación llevado a cabo, tanto para el ingreso o la promoción, en la Policía Nacional. El plan de formación alberga tanto los objetivos de la formación como el contenido o la duración de los cursos.

- ✚ **Capacitación profesional específica.** Cuando un funcionario del CNP decide ascender mediante promoción interna se le evalúa sobre los conocimientos específicos requeridos para el puesto al que se pretende ascender. Para conocer el contenido de la formación, necesario para la preparación del puesto, hay que recurrir al plan de formación publicado en el BOE por parte del Ministerio del Interior.
- ✚ **Formación permanente.** La constante evolución tecnológica y científica obliga a que el Cuerpo Nacional de Policía cuente con un personal actualizado ante estas nuevas técnicas y herramientas. De esta necesidad surge la formación permanente.
- ✚ **Especialización.** Existen áreas concretas que cuentan con un personal especializado, por ejemplo personal con habilidades de psicología para realizar interrogatorios, especialistas en informática, en la desactivación de artefactos explosivos, en investigación criminal, etc. Para acceder a estos puestos concretos hay que superar estas pruebas de especialización.
- ✚ **Altos estudios profesionales.** Para el acceso de puestos directivos hay que pasar por los denominados altos estudios profesionales. Estos son unos cursos para los funcionarios del cuerpo que aspiren a un puesto directivo, la realización de estos cursos y la consecución del puesto conlleva asociada una obligación. Esta obligación es la permanencia en el cuerpo durante al menos tres años, el incumplimiento de esta obligación supone el ingreso en el Tesoro Público del coste de los estudios.



3.8. LEGISLACIÓN

El concepto de Carrera Horizontal surge por primera vez en la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**. Esta ley actualmente está derogada por 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**. El contenido referido a la Carrera Horizontal en el nuevo Real Decreto Legislativo no sufre ninguna modificación, aunque sí existe una modificación en la estructura documental.

El artículo 16 del Real Decreto Legislativo 5/2015 hace referencia a “Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera”. En el apartado a. describe el concepto de Carrera Horizontal “...consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo...”.

El único artículo de este Real Decreto que íntegramente trata la Carrera Horizontal es el artículo 17, “Carrera horizontal de los funcionarios de carrera”. En este artículo se le otorga la potestad a las Leyes de Función Pública de regular su propio sistema de carrera horizontal siguiendo dos reglas fundamentales (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., 2015):

- 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.
- 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 el artículo 20 del Real Decreto Legislativo determina que las propias Administraciones Públicas serán las encargadas de establecer los sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados. Como se ha visto en los puntos anteriores la evaluación del desempeño está muy ligada a la modalidad de Carrera Horizontal, ya que los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño juegan un papel fundamental a la hora de otorgar o no el ascenso del Empleado Público en este sistema de carrera.

Los modelos de Carrera Horizontal de la Junta de Extremadura y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), analizados en el apartado **3.3** del presente Trabajo Final de Grado, son regulados por Acuerdos entre las propias Administraciones y sus organizaciones sindicales. Aunque existen dos Leyes de Función Pública en el ordenamiento jurídico español, que regulan modelos de Carrera Horizontal:

- En el Principado de Asturias:

Ley del Principado de Asturias 5/2009, de 29 de diciembre, de séptima modificación de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de ordenación de la Función Pública, para la regulación de la carrera horizontal.

- En la Generalitat Valenciana:

Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat.

La inexistencia de más Leyes de Función Pública que regulen más modelos de Carrera Horizontal es consecuencia directa del carácter reciente o desconocido que todavía tiene esta modalidad de carrera. Se puede afirmar que todavía existe un amplio nicho en el ordenamiento jurídico español para desarrollar y regular futuros modelos de Carrera Horizontal, es una modalidad de carrera profesional que ofrece grandes ventajas para los Empleados Públicos y para la propia Administración Pública (apartado 3.5 del presente Trabajo Final de Grado).

CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA

El contenido de este capítulo es el procedimiento llevado a cabo en la propuesta de modelo de carrera horizontal (capítulo 5) y que consta fundamentalmente de cuatro etapas tal y como se resumen en la siguiente figura.

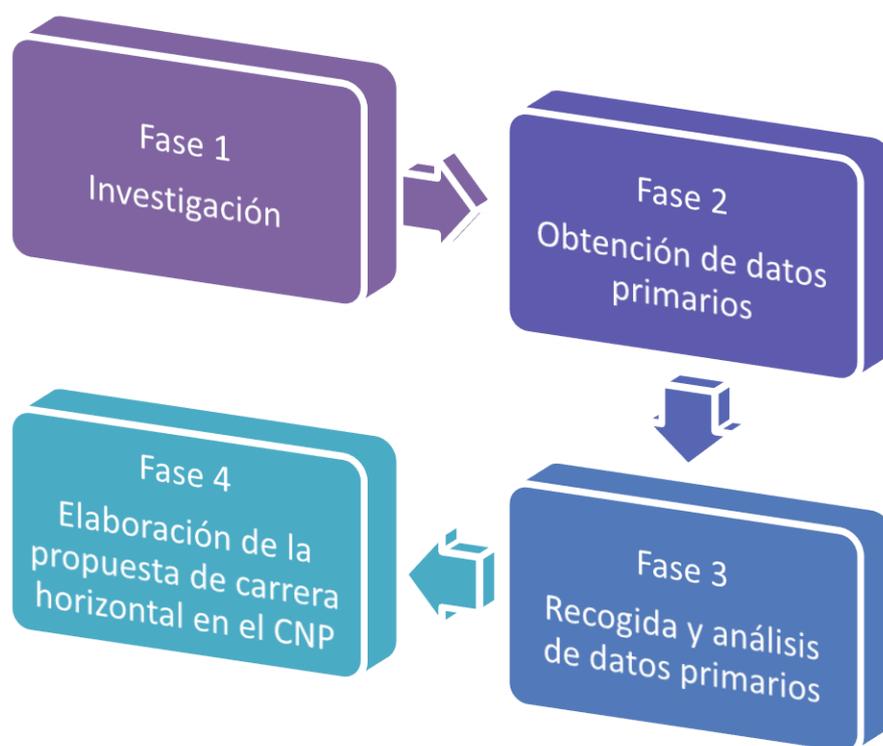


Ilustración 5 - Proceso elaboración plan de CH en el CNP

Fuente Ilustración 5 - Elaboración propia

Fase 1. Investigación

El primer paso es la fase de investigación, en la cual se recopila información para poder plantear una propuesta eficaz y real. En esta fase de investigación, se realizan búsquedas intensivas en internet para conocer lo máximo posible el sistema de carrera horizontal existente, conocer lo máximo posible al CNP, y sobre todo si existe alguna relación entre este cuerpo y este modelo de promoción profesional.

Tras no encontrar esta relación en ninguna página web, que a su vez da sentido a este TFG, se procede a elaborar una herramienta de recogida de datos primarios, en este caso la encuesta.

Fase 2. Obtención de datos primarios

Para obtener más información se elabora una entrevista destinada tanto a policías nacionales como policías locales, aunque estos últimos no sean objeto de estudio del presente TFG. En el capítulo “5.2. La encuesta” se realiza un modelo de encuesta en formato papel y otro en formato web. En principio, la idea que se intenta llevar a cabo es ponerse en contacto con el máximo número de policías para que los resultados de la encuesta fueran óptimos.

Para ello se utiliza la herramienta Google Maps, <https://maps.google.es/>, para poder contactar vía telefónica con diferentes comisarías para así ofrecer la posibilidad de realizar las encuestas colaborando para el presente TFG. Tras varias llamadas, un policía nacional anónimo facilita un correo electrónico para cualquier gestión entre ciudadano y policía, el correo es participa@policia.es.

Finalmente tras recibir la negativa de participar, aludiendo fundamentalmente a la ley de protección de datos, se establece una vía alternativa para poder realizar la encuesta (fase 3).

Fase 3. Recogida y análisis de datos primarios

La diferencia entre cuestionario y encuesta está en su finalidad, ya que el cuestionario pretende evaluar al individuo que lo realiza y la encuesta es una serie de cuestionarios que en su conjunto ayudan a establecer resultados estadísticos (Muguirra 2017).

Por ello es tan importante la fase de elaboración, donde si no se plantean las preguntas apropiadas no se podrán establecer las conclusiones o resultados reales.

Lo primero que se debe plantear al elaborar esta encuesta es a quién va dirigida, en este caso a los policías accesibles por parte del investigador. Para recoger más cantidad de datos, aunque el plan de carrera horizontal es destinado al cuerpo de policía nacional, se va a tener en cuenta la opinión de policías locales y nacionales.

El investigador como último recurso decide propagar la encuesta entre policías conocidos y pide su divulgación a otros policías de confianza, el resultado final son trece policías anónimos encuestados, de los cuales hay hombres, mujeres, experimentados, novatos... los resultados de las encuestas están en el capítulo "5.3. Recogida y estudio de datos primarios".

Fase 4. Elaboración de la propuesta de CH en el CNP

En este apartado se elabora un plan de carrera horizontal para el CNP, para ello se tienen en cuenta diferentes disposiciones legales, a partir de ellas se redacta de forma muy similar a una ley los diferentes aspectos del plan elaborado.



Los años de permanencia en las categorías personales del plan de carrera horizontal, los procedimientos de evaluación, así como las diferentes categorías son producto de la elaboración propia, eso sí siendo coherentes y teniendo como referencia los modelos existentes.

El cuadro de retribuciones del capítulo “5.4.6. Retribuciones en el sistema de carrera horizontal” como indica la tabla 16 es de elaboración propia para cumplir con el objetivo establecido en este TFG, para lo cual se han tomado como datos de partida, por un lado, el salario de los funcionarios del CNP, y por otro el porcentaje o peso salarial respecto al salario base de otros modelos de carrera horizontal. Por ejemplo: para obtener el complemento de carrera horizontal de un funcionario del CNP de escala A1 en la categoría personal 1, conociendo que el salario base sin complementos salariales es 1.109,10€, se le aplica el porcentaje de otro modelo como el de la carrera horizontal del Principado de Asturias.

Salario base mensual - funcionario A1 - Principado de Asturias	1.120,23€
Complemento salarial – A1/Nivel 1 CH – Principado de Asturias	178,79€
Porcentaje complemento salarial CH respecto al salario base	6,27%

Tabla 16 - Explicación cálculo de retribuciones del plan de CH en el CNP

Fuente Tabla 16 - Elaboración propia a partir del Decreto 37/2011

Aplicando el porcentaje de 6,27% sobre los 1.109,10€ correspondientes al salario base del policía se obtiene un complemento salarial de CH con un importe de 177,01€ como se muestra en la tabla 16.



En el plan presupuestario se tiene en cuenta esta cuantía así como la cuantía correspondiente a los funcionarios del CNP de escala A2 y C1. Multiplicando todos los complementos de carrera horizontal de la primera categoría personal por el número de policías funcionarios de diferentes escalas se llega a la conclusión de que las retribuciones por carrera horizontal incrementarían la partida presupuestaria de gastos de personal como se detalla en las tablas 25 y 26. Este incremento salarial afectaría a las partidas presupuestarias a partir del quinto año desde su implantación, ya que para poder obtener la categoría 1 en el sistema de carrera horizontal se requiere de una permanencia de cinco años en la categoría 0, además de otros requisitos detallados en el capítulo 5.

CAPÍTULO 5. PROPUESTA DEL MODELO DE CARRERA

5.1. FASE DE INVESTIGACIÓN

Después de realizar una búsqueda intensiva por la red durante varios días la conclusión es que a día 18 de abril de 2017 no existe ningún cuerpo policial que cuente con un plan de carrera horizontal, o por lo menos no se ha publicado.

Para reforzar esta afirmación en el presente TFG se elabora una encuesta que responda a varias cuestiones necesarias para plantear un modelo de carrera horizontal que se adapte a la demanda real de promoción.

Para lanzar un plan de carrera horizontal habría que conocer si los empleados de los cuerpos de policía están a disposición de progresar en su puesto o que se le diera esta opción como refleja el ordenamiento jurídico español. Para esto es necesaria una herramienta donde se recojan estas respuestas, la encuesta.

5.2. LA OBTENCIÓN DE DATOS PRIMARIOS, LA ENCUESTA

Para tener la posibilidad de acceder a la opinión de la población objeto de estudio del presente TFG se elaboran dos tipos de encuestas, la primera en formato papel (anexo 3 del presente trabajo), y la misma encuesta en formato electrónico.

La encuesta consta de un resumen de lo que establece el Real Decreto Legislativo 5/2015, en referencia a la carrera horizontal del empleado público, seguido de un total de catorce preguntas, a continuación se describen cada una de ellas, junto con el porqué se han formulado, siendo siempre coherentes con la información necesaria para la elaboración del plan de CH.

1. ¿A qué cuerpo policial pertenece?

Esta pregunta se formula con la finalidad de conocer el porcentaje de policías locales y nacionales respecto al total, para que los resultados tengan validez, el investigador busca encuestados de ambos cuerpos.

2. ¿A qué comisaría pertenece?

Independientemente del cuerpo, la muestra es importante que esté repartida en diferentes comisarías. Esto significa conocer mejor la opinión policial, y no la opinión sectorial de una comisaría en particular.

3. ¿Cuál es su rango/escala?

Con esta pregunta se pretende conocer si los que demandan el establecimiento de un sistema de carrera horizontal en su cuerpo, pertenecen a un rango o escala muy específico, o por si lo contrario, es una demanda más general.

4. Indique su sexo

Para que la opinión sea más heterogénea se pretende llegar a policías de ambos sexos, el sexo también es relevante para poder analizar si los resultados pueden, o no, depender de él.

5. Indique a qué tramo de edad pertenece

Lo mismo que en el sexo, por un lado se presente conocer una opinión más heterogénea, y por otro lado, analizar si los resultados están condicionados por la edad de los encuestados.

6. ¿Cuántos años lleva ejerciendo el puesto de policía?

Esta pregunta se elabora con el fin de conocer si los puestos más veteranos son más, o menos, reacios a los cambios respecto a los policías con menos experiencia.

7. ¿Conocía la carrera horizontal antes de leer la descripción del presente documento?

De esta pregunta se pretende conocer el porcentaje de policías que conocen el sistema de carrera profesional horizontal que estableció la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

8. ¿Conocía toda la información que nos da la descripción?

Como se ha mencionado al principio del presente apartado, la encuesta contiene un breve resumen de la carrera horizontal en la Administración Pública, previo a la formulación de las catorce preguntas aquí descritas. Esta pregunta está directamente relacionada con la anterior, aquí se pretende conocer si el policía sabe el funcionamiento real de esta forma de progresión, además de conocer en sí el concepto de carrera horizontal.

9. ¿Conoce alguna comisaría que haya establecido un plan de carrera horizontal para el desarrollo profesional de los policías?

Esta pregunta da sentido al objetivo principal del TFG, elaborar una propuesta de carrera horizontal en el CNP, la existencia o inexistencia de un plan de carrera horizontal condiciona completamente al cómo se va a llevar a cabo la elaboración de esta.

10. ¿Cree que es interesante que la comisaría a la que pertenece estableciera un plan de carrera horizontal?

Con esta pregunta se pretende conocer el grado de interés de los policías en referencia a la carrera horizontal, si no es un tema que les interese, la elaboración de un sistema de carrera horizontal sería innecesario.

11. ¿Cree que establecer un plan de carrera horizontal motivaría al personal al establecerse unos objetivos personales y grupales?

La carrera horizontal está directamente relacionada con la consecución de los objetivos, la formación de los empleados, y los resultados de la evaluación del desempeño. Si establecer un plan de carrera horizontal motiva al policía, convierte a esta modalidad de carrera en una modalidad eficiente y eficaz, la eficiencia está directamente relacionada con la motivación, y la eficacia con la consecución de los objetivos.

12. ¿Cree que es necesaria esta tendencia por parte del legislativo de promover planes de promoción dentro del puesto de trabajo?

Que los órganos de gobierno aprueben este tipo de reformas en cuanto a la carrera profesional del empleado público, conlleva una implicación por las nuevas formas de gestión laboral impulsadas por las organizaciones privadas y públicas, donde el motor fundamental de la eficiencia se encuentra en el bienestar del propio empleado.

13. ¿Cree necesaria la incorporación de un plan de carrera horizontal en su comisaría?

A diferencia de la pregunta diez donde se pretende analizar el grado de interés por la implantación de un sistema de carrera horizontal, en este caso se pretende analizar si los policías ven, o no, la necesidad de contar con esta modalidad de carrera. La existencia de una necesidad real dota de sentido al presente TFG.

14. ¿Cree que la implantación de un plan de carrera horizontal en su comisaria tendría algún inconveniente?

A partir de estas respuestas se pueden analizar posibles problemas, o puntos débiles, previos a la elaboración del plan de CH. El conocer posibles problemas es primordial para configurar un plan de CH válido, y sobretodo, que perdure a lo largo del tiempo.

Para esta encuesta se ha utilizado como herramienta la web Online Encuesta (<https://www.onlineencuesta.com/>), esta web crea un link o enlace en el cual cualquier persona que acceda puede rellenar la encuesta preservando su anonimato.

Una vez generado el link, en este caso <https://www.onlineencuesta.com/s/c719873>, viene la fase de divulgación, para ello en el presente trabajo el investigador utiliza Google Maps (<https://www.google.es/maps>) para obtener los números de teléfono de cada comisaría, donde se propone la colaboración por parte de los policías para divulgar este link, en la comisaría correspondiente, y su aportación cumplimentando tal encuesta.

5.3. RECOGIDA Y ESTUDIO DE DATOS PRIMARIOS

Tras los problemas mencionados en el capítulo 4 “Metodología” sobre este punto, se ha podido recopilar una serie de encuestas de policías anónimos que han mostrado interés en colaborar en el presente TFG.

Finalmente se han recopilado datos de la fuente online, aunque la muestra es considerablemente pequeña para las pretensiones de este estudio, trece encuestados, los resultados son tan relevantes que la muestra se convierte en suficiente.

Además de que se han decantado de forma unánime por la necesidad de la implantación de un plan de carrera horizontal en su comisaría, el otro dato relevante es que la muestra no es discriminatoria. A continuación se adjuntan pantallazos extraídos de la encuesta online <https://www.onlineencuesta.com/s/c719873>, donde se muestran las gráficas y porcentajes de las respuestas obtenidas.

1. ¿A qué cuerpo policial pertenece?

Número de participantes: 13

4 (30.8%): Cuerpo de Policía Nacional

9 (69.2%): Cuerpo de Policía Local

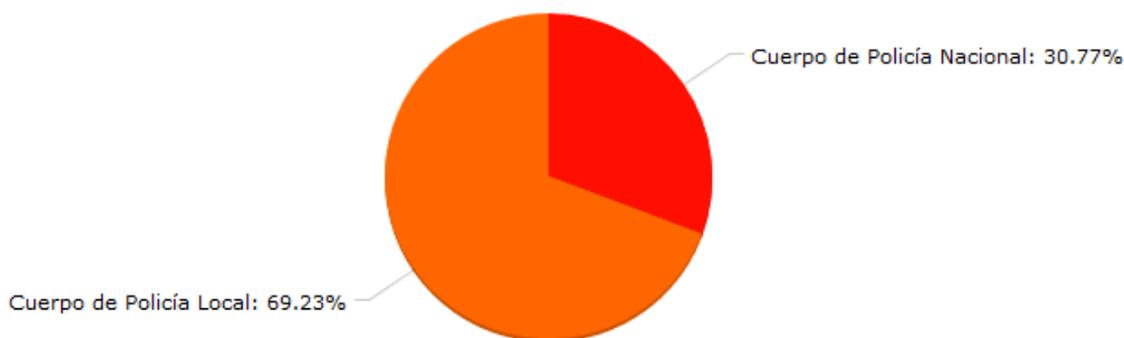


Ilustración 6 - Respuesta 1 encuesta online
Fuente Ilustración 6 - www.onlineencuesta.com

Aunque el plan de carrera horizontal desarrollado en el presente TFG está destinado al CNP, en la recogida de datos primarios han intervenido policías tanto nacionales como policías locales. Estos dos cuerpos a pesar de tener competencias diferentes comparten una estructura jerárquica, ambos tienen la posibilidad de formarse, ser más competentes y eficientes día a día, y lo más importante, son empleados públicos. Por todo esto se tiene en cuenta también la opinión de policías de ambos cuerpos con el objetivo fundamental de localizar la necesidad real, que posibilite la elaboración de un sistema de carrera horizontal.

2. ¿A qué comisaría pertenece? (por ejemplo: Comisaría de Policía Nacional de Mislata)

Número de participantes: 12

- jefatura superior
- Massalaves
- Moncofa
- Meliana
- Comisaría Policía Local de Meliana
- Zoadores
- Comisaría de Policía de Paterna
- Policía local de Massamagrell
- Museros
- Pl manises
- Dirección Adjunta Operativa
- VALENCIA

Ilustración 7 - Respuesta 2 encuesta online
Fuente Ilustración 7 - www.onlineencuesta.com

Esta pregunta se generó con la intención de poder comprobar si la muestra está repartida, como es el caso, tras comprobar las respuestas, de esta forma la opinión es más objetiva, y por consiguiente la muestra es más válida.

La ilustración 7 es el pantallazo a todas las respuestas tal y como se completaron por parte de los policías, algunas de ellas contienen faltas de ortografía y no se puede observar qué comisarías son de ámbito nacional o local. Por todo esto a continuación se detallan las comisarías a las que pertenecen los policías que han participado:

✚ **Comisarías Policía Nacional**

Jefatura superior, Zapadores, Comisaría PN de Paterna, y Dirección Adjunta Operativa (DAO).

✚ **Comisarías Policías Locales**

Massalaves, Moncofa, Meliana, Massamagrell, Museros, Manises y Valencia.

3. ¿Cuál es su rango/escala?

Número de participantes: 13

- oficial
- Agente
- Agente
- Agente
- Básica, categoría Agente
- Oficial de Policía
- Escala básica
- Agente
- Agente
- Agente
- Agente
- Policia
- AGENTE ESCALA BÁSICA

Ilustración 8 - Respuesta 3 encuesta online
Fuente Ilustración 8 - www.onlineencuesta.com

De trece participantes de la encuesta, once de ellos son agentes de policía, y los otros dos son oficiales.

4. Indique su sexo

Número de participantes: 13

8 (61.5%): Hombre

5 (38.5%): Mujer

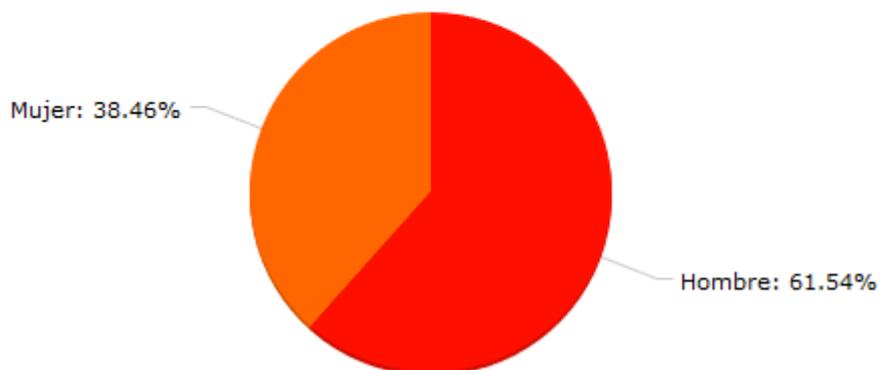


Ilustración 9 - Respuesta 4 encuesta online
Fuente Ilustración 9 - www.onlineencuesta.com

Con esta pregunta se perseguía un resultado que no discriminara la opinión de ningún sexo, gracias a los resultados obtenidos se puede revalidar de nuevo esta muestra, que representa la opinión de policías tanto hombres como mujeres.

5. Indique a qué tramo de edad pertenece

Número de participantes: 13

10 (76.9%): Menos de 45 años

3 (23.1%): 45 años o más

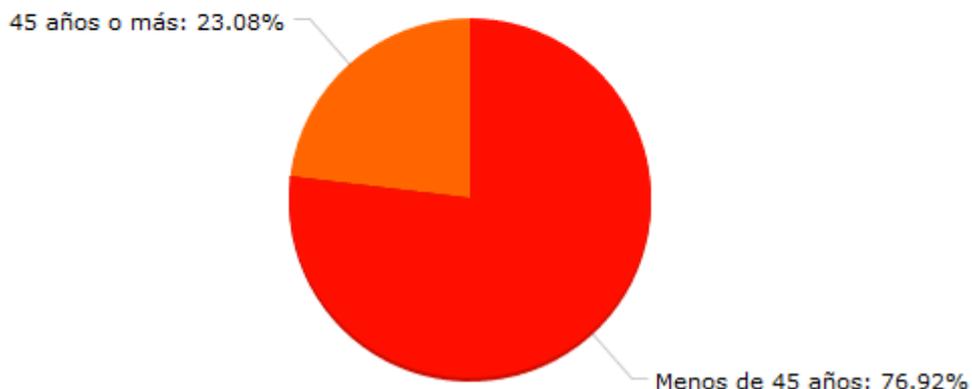


Ilustración 10 - Respuesta 5 encuesta online
Fuente Ilustración 10 - www.onlineencuesta.com

6. ¿Cuántos años lleva ejerciendo el puesto de policía?

Número de participantes: 13

4 (30.8%): 5 años o menos

2 (15.4%): De 6 a 10 años

3 (23.1%): De 11 a 20 años

4 (30.8%): 21 años o más

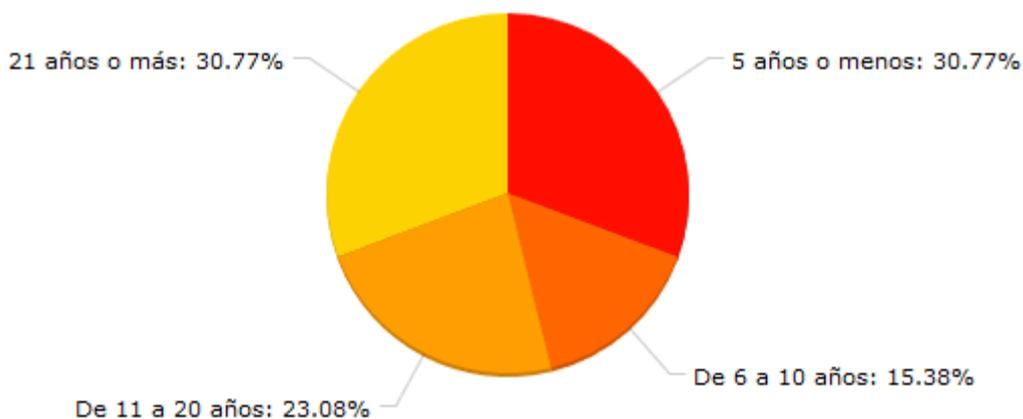


Ilustración 11 - Respuesta 6 encuesta online
Fuente Ilustración 11 - www.onlineencuesta.com

Con las respuestas obtenidas de las preguntas 5 y 6 se puede observar como la muestra además de ya haber sido representada por diferentes sexos y comisarías, también es una muestra con un amplio rango de edad y experiencia. Esto es relevante para conocer si los más veteranos se mostrarán más o menos reacios ante un posible cambio.

7. ¿Conocía la carrera horizontal antes de leer la descripción del presente documento?

Número de participantes: 13

11 (84.6%): Sí

2 (15.4%): No

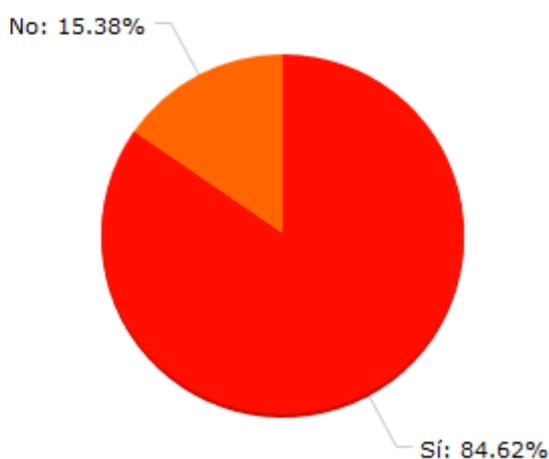


Ilustración 12 - Respuesta 7 encuesta online
Fuente Ilustración 12 - www.onlineencuesta.com

El 84,6% de los encuestados afirman que conocen la carrera horizontal, esta afirmación da fuerza a dos hechos evidentes, los policías están actualizados en cuanto a nuevos sistemas de promoción, y por otro lado, el canal de difusión del legislativo es eficaz. Es importante recordar este porcentaje para poder analizar correctamente respuestas posteriores.

8. ¿Conocía toda la información que nos da la descripción?

Número de participantes: 13

1 (7.7%): Pensaba que la carrera horizontal era el acceso a otro cuerpo o escala dentro del mismo grupo o subgrupo profesional.

8 (61.5%): Conocía perfectamente lo que era.

3 (23.1%): No me había planteado ni qué era esto de la carrera horizontal.

1 (7.7%): Otro

Respuesta(s) desde el campo agregado: - conocía la carrera horizontal, pero no su forma de valorarla

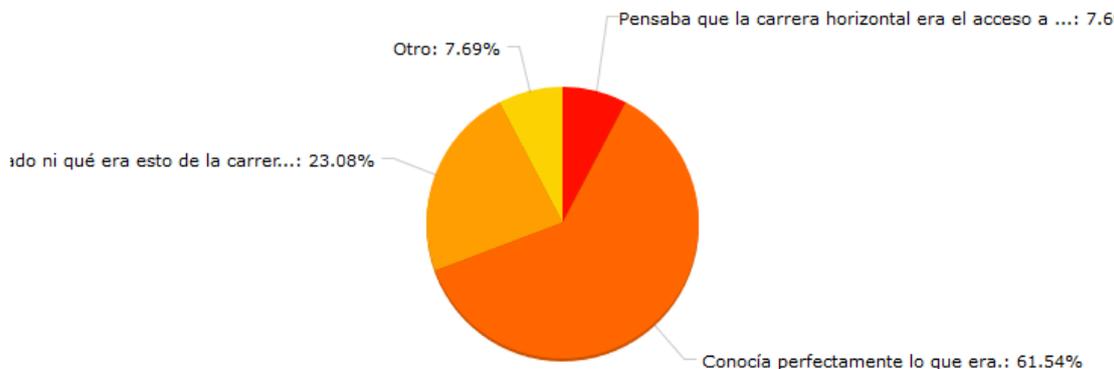


Ilustración 13 - Respuesta 8 encuesta online

Fuente Ilustración 13 - www.onlineencuesta.com

De las trece personas, ocho de ellas no solo conocen la carrera horizontal, sino que tras leer el breve resumen previo a las preguntas de la encuesta, anexo 3, saben que es un sistema de promoción donde se crean diferentes grados u escalas, donde se requieren ciertos requisitos para su progresión, y que es un modelo de promoción en el cual el funcionario progresa sin necesidad de moverse del puesto de trabajo.

9. ¿Conoce alguna comisaría que haya establecido un plan de carrera horizontal para el desarrollo profesional de los policías?

Número de participantes: 13

11 (84.6%): No.

2 (15.4%): Otro

Respuesta(s) desde el campo agregado:

- policía local Valencia
- Jefatura Superior de Policía Comunidad Valenciana

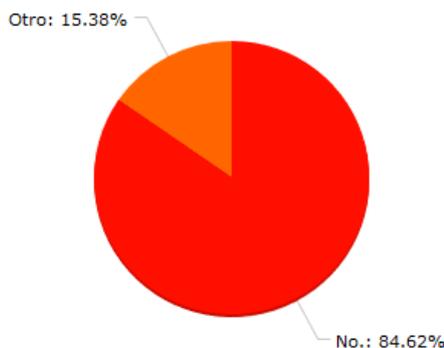


Ilustración 14 - Respuesta 9 encuesta online

Fuente Ilustración 14 - www.onlineencuesta.com

Tras el estudio posterior a las respuestas de esta pregunta, se puede afirmar que no existe como tal un plan de carrera horizontal como han respondido, ni en la Jefatura Superior de Policía de la Comunidad Valenciana, ya que es una comisaría de Policía Nacional, objeto de estudio del presente TFG, y no existe en la actualidad ningún plan de carrera horizontal tal y como establece el artículo 16 del EBEP en el CNP; ni en la Policía Local de Valencia, aunque si existe el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat.

10. ¿Cree que es interesante que la comisaría a la que pertenece estableciera un plan de carrera horizontal donde, sin necesidad de moverse del puesto de trabajo, el policía pudiera adquirir un complemento salarial por su labor, su entrega y su esfuerzo?

Número de participantes: 13

13 (100.0%): sí

- (0.0%): no

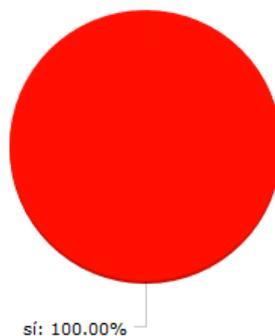


Ilustración 15 - Respuesta 10 encuesta online

Fuente Ilustración 15 - www.onlineencuesta.com

Todos los encuestados creen que es interesante que su comisaría estableciera un plan de carrera horizontal. Estas respuestas son importantes ya que revalida la necesidad de elaborar un modelo de carrera horizontal, apartado 5.4.del presente TFG.

11. ¿Cree que establecer un plan de carrera horizontal motivaría al personal al establecerse unos objetivos personales y grupales? (Grupales ya que se contaría cada vez más con una plantilla más profesional).

Número de participantes: 13

13 (100.0%): sí

- (0.0%): no

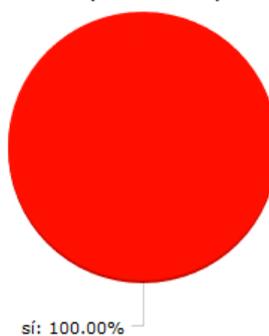


Ilustración 16 - Respuesta 11 encuesta online

Fuente Ilustración 16 - www.onlineencuesta.com

Todos los encuestados creen que el personal estaría más motivado en el puesto de trabajo si se establece un plan de carrera horizontal. La motivación en sí son ventajas tanto para el empleado público, la propia Administración Pública, y el usuario.

La motivación cambia el clima laboral, centrándose más en la comunicación y en la solución de problemas frente a posibles conflictos. Por lo tanto, la implantación de un sistema de carrera horizontal trae de forma intrínseca ventajas para todos.

12. La carrera horizontal es un modelo de promoción profesional de los empleados públicos, que por ejemplo ha implantado la Agencia Tributaria entre otras Administraciones Públicas. Este tipo de promoción mantiene en el funcionario público la necesidad de estar actualizado de los nuevos métodos y técnicas de trabajo de forma constante. Promover este tipo de tendencias puede ayudar a la percepción ciudadana respecto al trabajo realizado por el funcionario público infravalorado en muchas ocasiones.
¿Cree que es necesaria esta tendencia por parte del legislativo de promover planes de promoción dentro del puesto de trabajo?

Número de participantes: 13

13 (100.0%): sí

- (0.0%): no

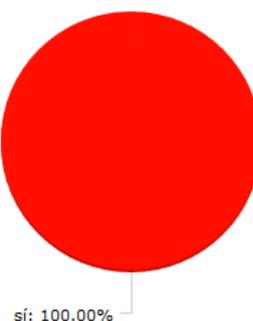


Ilustración 17 - Respuesta 12 encuesta online

Fuente Ilustración 17 - www.onlineencuestas.com

Todos los encuestados creen en la necesidad de que el legislativo promueva este tipo de planes, donde se premia a la profesionalidad del empleado público, donde el empleado público a su vez está más motivado, esto puede cambiar la opinión ciudadana respecto al personal funcionario, muchas veces infravalorado en el desarrollo de su puesto.

13. ¿Cree necesaria la incorporación de un plan de carrera horizontal en su comisaría?

Número de participantes: 13

13 (100.0%): sí

- (0.0%): no

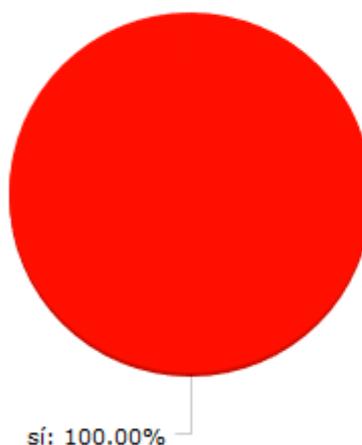


Ilustración 18 - Respuesta 13 encuesta online

Fuente Ilustración 18 - www.onlineencuesta.com

No solamente los encuestados en su totalidad creen que sería interesante que sus comisarías contasen con un sistema de carrera horizontal, sino que su incorporación creen que es necesaria.

14. El pertenecer a un rango u otro dentro de un plan de carrera horizontal no tiene ningún inconveniente para el empleado público ya que la promoción por carrera horizontal es de carácter voluntario, nunca obligatorio, según la ley. ¿Cree que la implantación de un plan de carrera horizontal en su comisaria tendría algún inconveniente?

Número de participantes: 13

11 (84.6%): No

2 (15.4%): Otro

Respuesta(s) desde el campo agregado:

- Es un cuerpo tradicional. Reacio a las novedades.
- Seguro que lo ponen

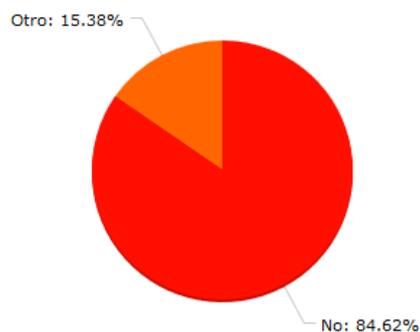


Ilustración 19 - Respuesta 14 encuesta online

Fuente Ilustración 19 - www.onlineencuesta.com

Dos de los encuestados creen que la incorporación de un sistema de carrera horizontal será un inconveniente para los más reacios a los cambios, para los más tradicionales. El resto no creen que tendría ningún inconveniente. Lo importante de estas respuestas es que no hay unas respuestas mejores que otras, ya que la carrera horizontal es de carácter voluntario, por lo tanto no obligaría a ningún policía a someterse a este modelo de progresión profesional.

5.4. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CARRERA HORIZONTAL

El plan de carrera horizontal planteado en el presente TFG está diseñado a partir de modelos existentes, como son los citados en el [apartado 3.3](#) del presente documento.

La estructura del modelo de carrera horizontal es muy similar a la estructura de una ley, o un reglamento. A diferencia de estos no se describen los puntos articulados, ni existen títulos, ni disposiciones adicionales. El esquema que se plantea se resume en la siguiente imagen.



Ilustración 20 - Esquema del plan de CH en el CNP

Fuente Ilustración 20 - Elaboración propia

5.4.1. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DERECHO A LA INFORMACIÓN

- **Objeto.**

Desarrollo del plan de carrera horizontal del personal funcionario referente en el ámbito de aplicación, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

- **Ámbito de aplicación.**

El modelo de carrera horizontal será de aplicación a los funcionarios de carrera de la Policía Nacional, en situación de servicio activo u otra situación que conlleve reserva de plaza.

- **Derecho a la información.**

El Ministerio del Interior pondrá a disposición de los funcionarios de carrera de la Policía Nacional un fichero con las categorías reconocidas en la carrera horizontal y las puntuaciones obtenidas en los procesos de evaluación.

5.4.2. DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA

La carrera horizontal consiste en la progresión profesional, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Todo ello acorde a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

- **Características.**

La progresión en la carrera horizontal agrupará cuatro características fundamentales:

- 1) Voluntaria, cada funcionario de carrera de la Policía Nacional decide si quiere formar parte o no del plan de progresión profesional mediante carrera horizontal.
- 2) Individual, reconocimiento personal al progreso y recorrido profesional de cada sujeto.
- 3) Acceso consecutivo y gradual en el tiempo, el sujeto podrá ascender a la categoría superior directa dentro de las categorías que conforman el plan de carrera horizontal. Se exigirá un periodo de tiempo en una categoría para poder acceder a la siguiente.

4) Retribuida mediante categorías personales, el complemento de carrera profesional, destinado a retribuir la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera horizontal, será una retribución complementaria. La cuantía de dicho complemento se fijará anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- **Estructura.**

La carrera horizontal se configura por cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional, teniendo establecidas cinco categorías personales. A mayor categoría mayor es el grado de desarrollo profesional dentro del sistema de carrera horizontal.

1. Categoría 0.
2. Categoría 1.
3. Categoría 2.
4. Categoría 3.
5. Categoría 4.

5.4.3. ACCESO AL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL

- **Inicio de la carrera horizontal.**

Todos los funcionarios de carrera de la Policía Nacional ostentan la categoría 0 desde la toma de posesión del cargo.

- **Reconocimiento de categoría.**

El funcionario del CNP deberá presentar una solicitud, al órgano competente en materia de función pública, para el reconocimiento de categoría tras haber superado los requisitos necesarios.

En el anexo 4 del presente TFG se recoge el modelo de solicitud de reconocimiento de categorías.

5.4.4. PROGRESIÓN EN EL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL

- **Definición.**

Es el ascenso consecutivo a cada una de las categorías personales del presente sistema de carrera horizontal.

- **Requisitos.**

a) Superar el periodo de permanencia establecido a continuación:

CATEGORÍA	AÑOS
0 a 1	5
1 a 2	6
2 a 3	7
3 a 4	8

Tabla 17 - Permanencia para la progresión en la CH del CNP

Fuente Tabla 17 - Elaboración propia

b) Obtener la puntuación mínima exigida, detallada en la siguiente tabla:

CATEGORÍA	PUNTUACIÓN MÍNIMA
1	5.0 /10.0
2	6.0 /10.0
3	6.5 /10.0
4	7.0 /10.0

Tabla 18 - Puntuación mínima para la progresión en la CH del CNP

Fuente Tabla 18 - Elaboración propia

Las dos tablas son complementarias, es decir, para acceder a la categoría 1 se debe obtener 5 veces el resultado anual mínimo de 5/10. Para acceder a la categoría 2, es obligatorio estar en la categoría 1 obteniendo durante 6 años (no consecutivos) el resultado mínimo de 6/10. Y así hasta llegar a la categoría 4.

5.4.5. PROCESO DE EVALUACIÓN

Existen tres bloques de evaluación, cada uno de ellos tiene una puntuación de entre 0 a 10 puntos, el resultado final corresponde a la media de los resultados de los tres bloques, siendo 10 la nota máxima. La evaluación es de carácter anual, el/la evaluador/a será el mando directo superior al/la evaluado/a. Las evaluaciones serán comprobadas y verificadas por el mando superior directo del/la evaluador/a (en caso de que lo tenga, los altos cargos no requerirían de esta verificación). Se entenderá por valoración positiva cuando el resultado final del evaluado supere la puntuación mínima descrita en el punto anterior. Si en un ejercicio la valoración es negativa (el evaluado no obtiene la puntuación mínima), este no sumaría como año de permanencia como se indica en el punto b del apartado 5.4.4.

Los tres bloques de evaluación son: (1) la evaluación del desempeño, (2) la superación de objetivos individuales/grupales y (3) la formación y transmisión del conocimiento.

1. La evaluación del desempeño.

En este bloque se valora fundamentalmente la conducta profesional y el rendimiento. Los sistemas de evaluación son de carácter individual y se rigen por los principios de transparencia, objetividad y la no discriminación. El/la evaluador/a a final de ejercicio debe realizar al/la evaluado/a una entrevista individual de evaluación del desempeño. El objetivo de esta entrevista sería la recogida de datos, y/o documentación necesaria, para cumplimentar posteriormente el informe de evaluación del desempeño (véase el anexo 5 del presente TFG). En este informe se evaluarán 18 conductas, con 0 (en caso de que no cumpla con el requisito), 0.5 (cumple con el requisito a medias o de forma parcial), o 1 (cumple con el requisito de forma total).



La puntuación obtenida en el informe de evaluación del desempeño corresponde a la suma total obtenida en los 18 puntos, expresada sobre una puntuación de 10 puntos, siendo x =suma de las 18 conductas: $[(x*10)/18]$.

El evaluador puede adjuntar toda la documentación que considere necesaria, junto con el informe de evaluación del desempeño, para motivar la decisión final sobre la nota obtenida en referencia a las conductas evaluadas.

En caso de obtener una nota en la evaluación del desempeño inferior a 5, el evaluador propondrá un plan de formación específico al evaluado, con el fin de que no se repita esta nota en la siguiente evaluación anual.

2. Superación de objetivos individuales/grupales.

Los objetivos grupales son aquellos objetivos de carácter anual medibles y cuantificables que comparten los policías de una misma unidad.

Una unidad de policía es el conjunto de policías que comparten objetivos grupales.

En este caso el jefe de unidad debe rellenar, a final de año, un informe individual de evaluación de cada policía sujeto a la progresión por carrera horizontal. Este informe lo debe validar el mando superior al jefe de unidad.

En él aparecerán cinco objetivos grupales, fijados a principio de año y conocidos por cada miembro de la unidad, y un objetivo individual.

La consecución de cada objetivo grupal tiene un valor de un punto, y conseguir el objetivo individual tendrá un valor de 5 puntos.

El objetivo individual se pactará entre el policía y su mando superior a principio de año. De esta forma cualquier policía sujeto al plan de progresión por carrera horizontal conoce los objetivos y puede establecer

líneas de actuación para el desarrollo de sus funciones a lo largo del ejercicio.

En el anexo 6 se encuentra un modelo de informe de evaluación de objetivos, este informe se adjuntará con el de evaluación del desempeño. De esta forma ya constaría la evaluación de las habilidades, actitudes o capacidades por un lado, y la evaluación de objetivos tanto individuales como grupales. Solo faltaría el bloque de formación para completar los tres bloques que comprenden el proceso de evaluación de la carrera horizontal.

3. Formación y transmisión del conocimiento.

El funcionario de carrera del CNP dentro del plan de carrera horizontal será evaluado o premiado por realizar cursos formativos de la Policía o por impartir dichos cursos.

La nota máxima del tercer bloque sería una nota de 10 puntos que corresponde a haber realizado 40 horas de formación.

Para ello el mando superior al evaluado elaborará un informe individual con la nota de este tercer bloque adjuntando las copias de certificados de los cursos realizados, será imprescindible que los cursos realizados conlleven la entrega del certificado que contemple la duración de cada curso.

El/la policía que imparte clases deberá adjuntar en este bloque de evaluación cualquier documento justificante de este hecho, debe de ser verificable de alguna forma por parte del evaluador, su mando superior directo.

En caso de no llegar a 40 horas formativas, la nota obtenida en la evaluación del bloque de formación correspondería: a las horas certificadas por parte del evaluado multiplicadas por 0.25 puntos.

Existen gran cantidad de cursos de formación homologados publicados al alcance de cualquier persona con acceso a internet. Principalmente se



pueden encontrar cursos de formación homologados con su respectivo certificado en los sitios web oficiales de los principales sindicatos del CNP. En la web oficial del Sindicato de Policías y Bomberos (SPPLB) y en la web oficial del Sindicato Unificado de Policía (SUP) se pueden encontrar tanto cursos presenciales como cursos online. En el anexo 7 y en el anexo 8 se encuentran los cursos ofrecidos a partir de la fecha de búsqueda, 25 de mayo de 2017. Las imágenes siguientes son pantallazos de los cursos ofrecidos en las web oficiales.

The screenshot shows the website <https://www.spplb.org/formacion-cursos-online>. The header includes the SPPLB logo and navigation menus for ACTUALIDAD, SINDICATO, FORMACIÓN, PRENSA, SEGUROS, AFILIADOS SPPLB, ZONA SOCIAL SPPLB, CONTACTAR, and ZONA PRIVADA SPPLB. Two course listings are visible:

- DERECHO DE REUNIÓN Y MANIFESTACIÓN 3ª Ed. 2017**
 - Del 04-09-2017 al 15-09-2017
 - Homologado
 - Horas: 30h.
 - Inscribirse
 - Ver más
- EL FENÓMENO DEL MALTRATO INTRAFAMILIAR 2ª Ed. 2017**
 - Del 04-09-2017 al 15-09-2017
 - Homologado
 - Horas: 30h.
 - Inscribirse
 - Ver más

Ilustración 21 - Pantallazo cursos formativos web SPPLB

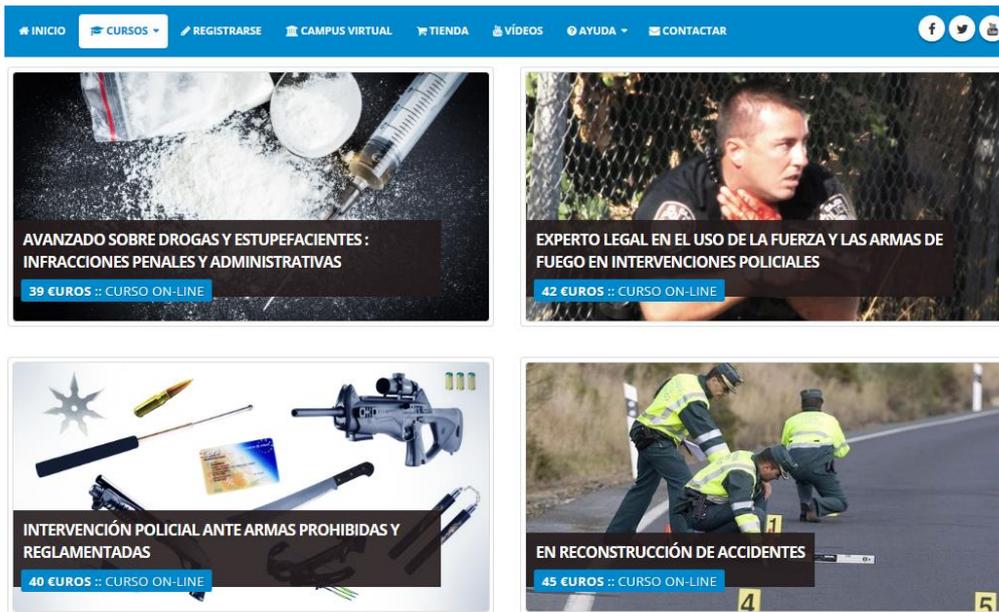


Ilustración 22 - Pantallazo cursos formativos web NETPOL



Ilustración 23 - Pantallazo cursos formativos web SUP

5.4.6. RETRIBUCIONES EN EL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL

Los funcionarios de carrera de la Policía Nacional ostentan la categoría 0 desde la toma de posesión del cargo, estos no percibirían ninguna retribución complementaria por pertenecer al sistema de carrera horizontal. Sin embargo desde que se adquiere la categoría 1 en adelante ya conlleva de manera intrínseca la percepción de una retribución complementaria por carrera horizontal.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado ([LPGE](#)) fijará de forma anual la tabla presupuestaria correspondiente a las cuantías de las retribuciones complementarias del sistema de carrera horizontal. Estas cuantías dependerán por un lado de las categorías del sistema de carrera horizontal, y por otro de los cuerpos y escalas de los funcionarios.

A continuación se muestra una tabla presupuestaria de las retribuciones complementarias del sistema de carrera horizontal en el CNP, para su elaboración se ha tenido en cuenta la retribución de los funcionarios del CNP así como las tablas presupuestarias del capítulo [3.3. Ejemplos de Carrera Horizontal](#), del presente TFG. Véase el [Capítulo 4. Metodología](#), para conocer al detalle la elaboración de la siguiente tabla de elaboración propia. La tabla contempla las cuantías mensuales correspondientes a esta retribución complementaria.

	CATEGORÍA 1	CATEGORÍA 2	CATEGORÍA 3	CATEGORÍA 4
A1	177,01	354,03	531,04	706,28
A2	113,30	226,60	339,90	452,07
C1	74,36	148,72	223,08	296,69

Tabla 19 - Retribuciones mensuales CH CNP

Fuente Tabla 19 - Elaboración propia

5.4.7. PLAN ECONÓMICO

Para establecer el plan económico se toma como referencia el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado 2017 publicado a día 29 de mayo de 2017 en la web oficial del [Ministerio de Hacienda y Función Pública](#).

La consecución del reconocimiento de categoría 1 dentro del plan de carrera horizontal del presente TFG implica el obtener valoraciones positivas durante 5 años. Esto implica un aumento en la partida de “incentivos al rendimiento” en los gastos de personal del CNP, a partir del quinto año desde la implantación del plan de carrera horizontal.

Tomando como referencia el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado 2017, los gastos de personal del CNP son los siguientes.

16.03		DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA	
	1	GASTOS DE PERSONAL	
	10	Altos cargos	65,01
	11	Personal eventual	48,05
	12	Funcionarios	2.060.829,25
	13	Laborales	16.975,09
	15	Incentivos al rendimiento	166.298,91
	16	Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo del empleador	32.472,34
	16000	Seguridad Social	18.817,56
	16204	Acción social	10.579,57
		TOTAL GASTOS DE PERSONAL	2.276.688,65

Ilustración 24 - Pantallazo Proyecto PGE 2017 (en miles de euros)

En caso de contar con unos presupuestos como los de la imagen, a partir del quinto año se produciría el aumento de gastos de personal. Para establecer dicha cuantía se toman las variables siguientes:

- **Cantidad de funcionarios del CNP en activo.**

El CNP cuenta con 65.706 policías en activo en el año 2016, estos datos están publicados en la web oficial del Portal de la Transparencia del Gobierno de España (<http://transparencia.gob.es>), en la relación de puestos de funcionarios del Ministerio del Interior.

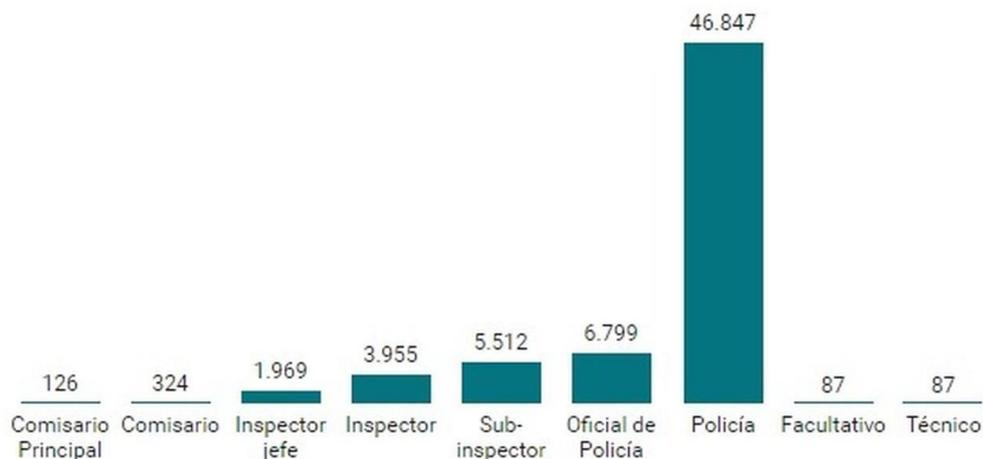


Ilustración 25 - Relación de personal en el CNP

Fuente: Diario digital EL ESPAÑOL (<http://www.elespanol.com/>)

La siguiente tabla de elaboración propia muestra el porcentaje de policías de un puesto en relación al número total de policías en activo.

Puesto	Unidades	Porcentaje
Comisario Principal (A1)	126	0,2%
Comisario (A1)	324	0,5%
Inspector jefe (A1)	1.969	3,0%
Inspector (A1)	3.955	6,0%
Sub-inspector (A2)	5.512	8,4%
Oficial de Policía (C1)	6.799	10,3%
Policía (C1)	46.847	71,3%
Facultativo (A1)	87	0,1%
Técnico (A2)	87	0,1%

Tabla 20 – Cantidad de policías según puestos CNP

Fuente Tabla 20 - Elaboración propia a partir del Diario digital EL ESPAÑOL (www.elespanol.com)

A continuación se muestra otra tabla donde se muestra el porcentaje de policías pertenecientes a un grupo o escala funcional en relación al número total de policías en activo. Esta tabla es relevante para poder calcular cuantías presupuestarias.

Grupo	Unidades	Porcentaje
A1 (Superior, Ejecutiva y Facultativos)	6.461	9,8%
A2 (Subinspectores y Técnicos)	5.599	8,5%
C1 (E. Básica)	53.646	81,6%

Tabla 21 - Cantidad de policías según grupos funcionariales

Fuente Tabla 21 - Elaboración propia a partir del Diario digital EL ESPAÑOL (www.elespanol.com)

- **Se plantean dos escenarios:**
 1. Optimista – Valoraciones positivas al cien por cien.
 2. Menos optimista – Valoraciones positivas al sesenta por cien.

- **Retribuciones anuales de la categoría 1 del sistema de CH en el CNP.**

La siguiente tabla muestra las retribuciones anuales a partir de las retribuciones mensuales de la Tabla 19.

	Mensual	Anual
A1	177,01	2.124,12
A2	113,3	1.359,6
C1	74,36	892,32

Tabla 22 - Retribuciones categoría 1 CH CNP

Fuente Tabla 22 - Elaboración propia

Con todos los datos anteriores, siempre y cuando no se alteren las variables, se puede obtener la fórmula matemática para conocer cuánto supondría, en términos económicos, establecer un sistema de carrera horizontal en los dos escenarios descritos, el optimista (Tabla 23) y el menos optimista (Tabla 24).

	Retribución CH por policía	100% Policías	Retribución CH total
A1	2.124,12 €	6.461	13.723.939,32 €
A2	1.359,60 €	5.599	7.612.400,40 €
C1	892,32 €	53.646	47.869.398,72 €
TOTAL		65.706	69.205.738,44 €

Tabla 23 - Gastos Categoría 1 CH (Escenario 1 – Optimista)

Fuente Tabla 23 - Elaboración propia

	Retribución CH por policía	60% Policías	Retribución CH total
A1	2.124,12 €	3.877	8.234.363,59 €
A2	1.359,60 €	3.359	4.567.440,24 €
C1	892,32 €	32.188	28.721.639,23 €
TOTAL		39.424	41.523.443,06 €

Tabla 24 - Gastos Categoría 1 CH (Escenario 2 – Menos optimista)

Fuente Tabla 24 - Elaboración propia

Se puede estimar, según la tabla anterior, que la implantación de un sistema de carrera horizontal supone un coste, en el escenario 1, de 69.205.738,44 € (si todos los policías obtienen valoraciones positivas), o un coste en el escenario 2 de 41.523.443,06 € (en caso de que un 60% obtengan valoraciones positivas). Esta cuantía incrementaría los gastos del CNP a partir del quinto año. A partir del undécimo año esta cuantía se vería incrementada ya que existirían retribuciones complementarias correspondientes a la categoría 2 del sistema de carrera horizontal.



Los gastos de personal del CNP con ambos incrementos retributivos serían los expuestos en las siguientes tablas.

DGP

GASTOS PERSONAL	
Altos cargos	65.010,00 €
Personal eventual	48.050,00 €
Funcionarios	2.060.829.250,00 €
Laborales	16.975.090,00 €
Incentivos al rendimiento	235.504.648,00 €
Cuotas, prestaciones y gastos sociales	32.472.340,00 €
Seguridad Social	18.817.560,00 €
Acción Social	10.579.570,00 €
TOTAL GASTOS DE PERSONAL	2.345.894.388,00 €

Tabla 25 - Gastos personal CNP con Retribuciones CH (Escenario 1)

Fuente Tabla 25 - Elaboración propia

DGP

GASTOS PERSONAL	
Altos cargos	65.010,00 €
Personal eventual	48.050,00 €
Funcionarios	2.060.829.250,00 €
Laborales	16.975.090,00 €
Incentivos al rendimiento	207.822.353,00 €
Cuotas, prestaciones y gastos sociales	32.472.340,00 €
Seguridad Social	18.817.560,00 €
Acción Social	10.579.570,00 €
TOTAL GASTOS DE PERSONAL	2.318.212.093,00 €

Tabla 26 - Gastos personal CNP con Retribuciones CH (Escenario 2)

Fuente Tabla 26 - Elaboración propia

CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES

Una vez elaborado el plan de carrera horizontal se establecen una serie de conclusiones, estas están relacionadas directamente con el objetivo principal y los objetivos específicos del TFG (apartado 1.2) y que se plantean a continuación.

- **Conocer el CNP**

El CNP como tal surge en el año 1986 (a partir de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad) tras la unificación de la Policía Nacional con los Cuerpos Superiores de Policía. Es el instituto armado de naturaleza civil dependiente del Ministerio de Interior.

En la actualidad, toda acción policial depende de dos funciones principales por las cuales el CNP ha sido configurado: por un lado proteger el libre ejercicio de los derechos y libertados de los ciudadanos, y por el otro, garantizar la seguridad de los ciudadanos, todo ello en territorio nacional español.

Gracias a la Ley Orgánica citada en este punto, se pueden distinguir las competencias exclusivas de la Policía Nacional y las compartidas con la Guardia Civil, y también saber que ambos cuerpos forman las denominadas Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del estado español.

En cuanto a la organización del CNP, el presente TFG describe sus tres grandes bloques: la organización central, los órganos colegiados, y la organización periférica. Básicamente tras la lectura del capítulo 2.3 (Organización) se puede afirmar que en la organización central se encuentran los órganos de dirección, los órganos colegiados tienen un carácter más asesor, y la organización periférica, donde se encuentran



entre otros órganos las comisarías de policía, es la organización que más está en contacto directo con el ciudadano.

En cuanto a las formas de carrera o promoción, descritas en el capítulo 3.6 (Formas de Carrera en el CNP), se pueden destacar dos vertientes:

- La primera es la carrera vertical, o lo que es lo mismo la promoción interna, la que implica el ascenso a un puesto superior.
- La otra vertiente es el objeto de estudio del TFG, la carrera horizontal, la conclusión más relevante en este punto es que la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, contempla la posibilidad de establecer un modelo de carrera horizontal en el CNP aunque no existe como tal.

- **Conocer las formas de progresión en la AAPP**

El actual Estatuto Básico del Empleado Público contempla cuatro modalidades de promoción: la carrera horizontal, la carrera vertical, la promoción interna vertical, y la promoción interna horizontal.

Realmente no son cuatro formas de promoción aisladas, ya que a excepción de la carrera horizontal (objeto de estudio del TFG), en el resto existe una movilidad dentro de los puestos de trabajo.

La conclusión que se puede extraer en cuanto a las formas de promoción en la AAPP, es que además de las modalidades de carrera mencionados, el esquema de los modelos de carrera es un esquema abierto ya que 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, en su

artículo 16.3, otorga a la propia AAPP el derecho a elaborar otras modalidades siempre y cuando no se vulneren los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La aparición de la CH como forma de progresión, en el Real Decreto Legislativo anteriormente mencionado, conlleva un nuevo sistema de evaluación para las AAPP, la evaluación del desempeño. Este sistema de evaluación pretende premiar al empleado que cumple con una serie de objetivos propuestos, este tipo de instrumento acerca el modo de gestión privado a las AAPP.

- **Analizar los modelos de carrera horizontal existentes**

En el capítulo 3.3, Ejemplos de Carrera Horizontal, se analizan los modelos de carrera horizontal de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), la Junta de Extremadura y el Principado de Asturias. En el capítulo 3.8, Legislación, se menciona el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat Valenciana.

Para elaborar un plan de carrera horizontal, se deben seguir dos reglas básicas:

1. Establecer un sistema de grados con un sistema de retribución.
2. Para la promoción del funcionario se debe valorar, la trayectoria, la calidad de los trabajos realizados, la actuación profesional, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño

Una vez visto el capítulo 3, se puede llegar a la conclusión de que los que más están promoviendo a día de hoy esta modalidad de carrera son las Comunidades Autónomas, a excepción de la AEAT.

- **Recogida de datos y análisis previo a la elaboración del plan de carrera**

Antes de la elaboración del plan de carrera horizontal en el CNP existen una serie de necesidades previas: analizar los sistemas de carrera horizontal existentes, comprobar si el Cuerpo Nacional de Policía (CNP) contaba con algún modelo de carrera horizontal, investigar la viabilidad de la incorporación de un sistema en el CNP, para así finalmente elaborar un plan de carrera horizontal para este cuerpo.

Para ello se han analizado las disposiciones legales y acuerdos en referencia a este modelo de progresión, y por otro lado, se han recogido datos primarios mediante una encuesta realizada a policías de diferentes comisarías.

Con los datos recogidos se puede sacar las conclusiones siguientes:

- El 84,6% de los policías encuestados conocen lo que es la carrera horizontal.
- En la actualidad no existe ninguna comisaría que tenga un plan de carrera horizontal como establece el Real Decreto 5/2015.
- La totalidad de los policías encuestados de diferentes edades, sexos y comisarías, ven necesario el establecimiento de un plan de carrera horizontal en su cuerpo.

- El 84,6% creen que establecer un sistema de carrera horizontal no conllevaría ningún inconveniente para la Administración, el policía, ni el ciudadano.

- **Objetivo principal: Elaboración de un plan de CH en el CNP**

Tras la lectura de los resultados obtenidos se elabora un plan de carrera horizontal siguiendo las directrices que marca el Real Decreto Legislativo 5/2015, en cuanto al cómo realizar un modelo de carrera horizontal, y la Ley Orgánica 9/2015, en cuanto al cómo aplicarlo en la Policía Nacional.

Este plan de carrera horizontal para el CNP cuenta con un sistema de categorías personales, con sus respectivos años de permanencia para poder ascender de una categoría a otra. Para que el policía pueda ascender de categoría es evaluado en tres bloques: la evaluación del desempeño, superación de objetivos y la formación. La consecución de una categoría personal conlleva a una retribución complementaria en concepto de carrera horizontal.

Para concluir, la implantación de un sistema de carrera horizontal en la Policía Nacional conlleva un gasto en los Presupuestos Generales del Estado (PGE), a partir del cuarto año desde su implantación, de 69,2 millones de euros (en un escenario optimista, donde la totalidad de los policías obtienen valoraciones positivas), o de 41,5 millones de euros (en un escenario menos optimista, donde obtienen valoraciones positivas el 60% de los policías).

Las consecuencias de incorporar un sistema de carrera horizontal en el CNP, supondrían contar con policías con un mayor reconocimiento en sus puestos, con policías más motivados, más formados, y con más responsabilidades. Supondría contar con un cuerpo de policías más técnicos y actualizados en las nuevas técnicas de gestión. Y supondría a su vez, una mayor calidad de los servicios prestados por el cuerpo. Además de cumplir con lo establecido en el artículo 40 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, y el artículo 17 del 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.

Como conclusión final, para finalizar el TFG, se podría decir que la implantación de un sistema de carrera horizontal por lo tanto, no es un gasto, sino una inversión para todos los agentes que conforman el estado español.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las organizaciones sindicales sobre el desarrollo de la carrera profesional y administrativa de su personal. (14 de noviembre de 2007). España.

Acuerdo entre la Junta de Extremadura y los sindicatos sobre los criterios generales de la carrera profesional horizontal de los Empleados Públicos de dicho ámbito. (15 de septiembre de 2008). Mérida, Extremadura, España.

Arroyo Yanes, L. (2012). La carrera profesional y la evaluación del desempeño de los funcionarios públicos. *Revista catalana de dret públic*(45), pp. 94-128.

Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat. (10 de noviembre de 2014). *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*(7399), pp. 26939 - 26956. Comunidad Valenciana, España.

Decreto 207/2015, de 30 de diciembre, por el que se regula la aplicación de la prórroga de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2015 durante el ejercicio 2016. (31 de diciembre de 2015). *Boletín Oficial del Principado de Asturias*(302). Asturias, España.

Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias. (14 de mayo de 2011). *Boletín Oficial del Principado de Asturias*(110). Asturias, España.

Google Maps. (2005). Recuperado el 25 de abril de 2017, de <https://www.google.com/maps>

Instituto Superior de Seguridad Pública. (2017). *Cursos on-line y presenciales de todas las categorías*. Recuperado el 24 de mayo de 2017, de <https://www.netpol.es/cursos-policia.php>

Ley 11/2014, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2015. (21 de febrero de 2015). *Boletín Oficial del Estado*(45), p.14314-14364. España.



Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias. (26 de Diciembre de 1985). *Boletín Oficial del Principado de Asturias*(300). Asturias, España.

Ley 6/2016, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2017. (16 de febrero de 2017). *Boletín Oficial del Estado*(40), pp. 10414-10453. España.

Ley del Principado de Asturias 1/2016, de 10 de junio, de medidas retributivas. (14 de junio de 2016). *Boletín Oficial del Principado de Asturias*(137). Asturias, España.

Ley del Principado de Asturias 5/2009, de 29 de diciembre, de séptima modificación de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de ordenación de la Función Pública, para la regulación de la carrera horizontal. (31 de diciembre de 2009). *Boletín Oficial del Principado de Asturias*(301). Asturias, España.

Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. (14 de marzo de 1986). *Boletín Oficial del Estado*(63). España.

Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional. (29 de julio de 2015). *Boletín Oficial del Estado*(180), pp. 64427-64478. España.

Muguiru, A. (18 de abril de 2017). *Question Pro: Crea encuestas online*. Recuperado el 18 de abril de 2017, de <https://www.questionpro.com/blog/es/cuestionario-y-encuesta-diferencias/>

Online Encuesta. (2007). Recuperado el 25 de abril de 2017, de <https://www.onlineencuesta.com/>

Orden INT/28/2013, de 18 de enero, por la que se desarrolla la estructura orgánica y funciones de los Servicios Centrales y Periféricos de la Dirección General de la Policía. (24 de enero de 2016). *Boletín Oficial del Estado*(21), pp. 3663-3690. España.

Real Decreto 400/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior. (18 de febrero de 2012). *Boletín Oficial del Estado*(42), pp. 14527-14553. España.



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. (31 de octubre de 2015). *Boletín Oficial del Estado*(261), pp. 103105-103159. España.

Sindicato de Policías y Bomberos. (2017). *Formación SPPLB*. Recuperado el 24 de mayo de 2017, de <https://www.spplb.org/formacion-cursos-online>

Sindicato Unificado de Policía. (2017). *Cursos de formación e información para nuestros afiliados*. Recuperado el 24 de mayo de 2017, de <https://www.sup.es/portal/formacion>

Sitio web oficial de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2017). Recuperado el 12 de enero de 2017, de <https://www.boe.es/>

Sitio web Oficial del Cuerpo Nacional de Policía. (2016). Recuperado el 30 de noviembre de 2016, de <http://www.policia.es/cnp/cnp.html>

Sitio web oficial del Ministerio de Hacienda y Función Pública, Gobierno de España. (2017). Recuperado el 29 de mayo de 2017, de <http://www.minhacfp.gob.es/es-ES/Paginas/Home.aspx>

Sitio web oficial del Ministerio del Interior, Gobierno de España. (2017). Recuperado el 19 de enero de 2017, de <http://www.interior.gob.es/es/web/interior/el-ministerio>

Sitio web oficial del periódico digital El Español. (2016). *La Policía Nacional, bajo el umbral de seguridad: faltan 10.000 agentes*. Recuperado el 29 de mayo de 2017, de http://www.elespanol.com/espana/20160602/129487711_0.html

Sitio web oficial Portal de la Transparencia, Gobierno de España. (2017). Recuperado el 01 de julio de 2017, de http://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index.html

Sitio web oficial Real Academia Española. (2017). Recuperado el 19 de enero de 2017, de <http://www.rae.es/>

Yebra Matiacci, C. (20 de enero de 2013). *El blog de Carlos Yebra Matiacci*. Recuperado el 26 de octubre de 2016, de <https://icaitam.wordpress.com/2013/01/20/el-estatuto-basico-del-empleado-publico-modelos-de-carrera-horizontal/>

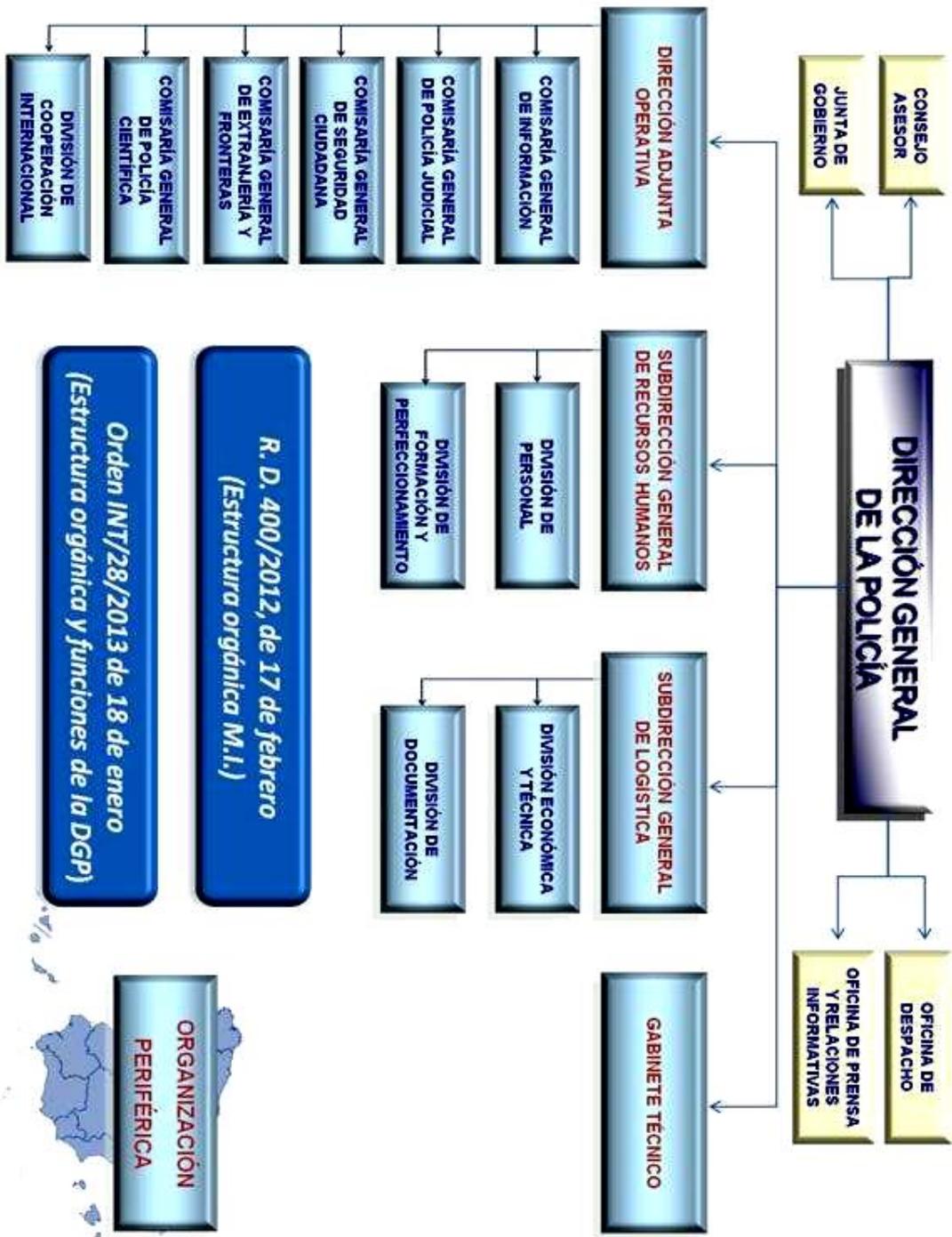


GLOSARIO

AAPP	Administraciones Públicas
AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
AGE	Administración General del Estado
Art.	Artículo
BOA	Brigada Operativa de Apoyo
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOPA	Boletín Oficial del Principado de Asturias
CCAA	Comunidades Autónomas
CH	Carrera Horizontal
CNI	Centro Nacional de Inteligencia
CNP	Cuerpo Nacional de Policía
DAO	Dirección Adjunta Operativa
DEC	Decreto
DGP	Dirección General de la Policía
DNI	Documento Nacional de Identidad
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
EP	Empleados Públicos
EUROPOL	Oficina Europea de Policía
GC	Guardia Civil
GEO	Grupo Especial de Operaciones
INE	Instituto Nacional de Estadística
INTERPOL	Organización Internacional de Policía Criminal
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado
PGPA	Presupuestos Generales del Principado de Asturias
PN	Policía Nacional
RAE	Real Academia Española
RDL	Real Decreto Legislativo
RRHH	Recursos Humanos
SIRENE	Supplementary Information Request at the National Entry
SPPLB	Sindicato de Policías y Bomberos
SUP	Sindicato Unificado de Policía
TFG	Trabajo Final de Grado
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación
UE	Unión Europea

ANEXOS

Anexo 1 - Organigrama del CNP



Fuente Anexo 1 - www.policia.es

Anexo 2 - Acuerdo sobre la carrera horizontal en la Junta de Extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de
Administración Pública y Hacienda



ACUERDO ENTRE LA JUNTA DE EXTREMADURA Y LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA SOBRE LOS CRITERIOS GENERALES DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE DICHO ÁMBITO.

REUNIDOS

De una parte, el Excmo. Sr. D. Ángel Franco Rubio, Consejero de Administración Pública y Hacienda

Y de otra, D^a. Marisol Salazar Anselmo, en representación de FSAP- CCOO, D. José Fernández Vidal, en representación de CSI-CSIF y D. José Ignacio Luis Cansado, en representación de FSP-UGT.

MANIFIESTAN

El Estatuto Básico del Empleado Público aprobado mediante Ley 7/2007, de 12 de abril, establece en sus artículos 16, 17 y 19 que los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo tendrán derecho a la promoción profesional, y que a tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de los empleados públicos.

Tras definir la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, señala que las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable a cada ámbito que podrá consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de las diferentes modalidades que prevé, a saber, carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal.

Es compromiso del Gobierno de la Junta de Extremadura afrontar la reforma de la Ley de Función Pública en esta legislatura para adaptarla al Estatuto Básico y en ella, entre otros aspectos que han de ser objeto de revisión, se abordará de forma

global un modelo de carrera profesional para los empleados públicos de la Junta de Extremadura.

Entretanto, tanto la Ley de Presupuestos de la Junta de Extremadura para 2008 como el Acuerdo sobre medidas retributivas para este mismo año firmado por la Administración de la Comunidad Autónoma y las organizaciones Sindicales CSI-CSIF, UGT, CCOO y CEMSATSE, recogen que en la medida que se alcancen acuerdos, entre otros temas, en materia de carrera administrativa, y estos sean refrendados por el Consejo de Gobierno se aplicarán a los empleados públicos a los que afecten dichos acuerdos habilitándose los fondos necesarios, si fuera preciso.

La Ley de Función Pública de Extremadura vigente, aprobada mediante Decreto Legislativo 1/1990, regula la carrera administrativa en su artículo 57 afirmando que esta consiste en la promoción y ascenso del funcionario, de un puesto de trabajo a otro de mayor nivel, o de un grupo a otro superior de los recogidos en la propia Ley. Es evidente que sólo contempla la carrera vertical y la promoción interna, pero en modo alguno está contemplada la modalidad de carrera horizontal a la que se refiere el artículo 16 del EBEP antes citado que la define como la "progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, que debe atender a dos cuestiones importantes, las recogidas en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20..."

Quiere ello decir que cualquier acuerdo que se alcance para implantar la modalidad de carrera profesional horizontal para los empleados públicos del ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura debe, para ser viable, contar con la cobertura legal necesaria de la que ahora carece y además la regulación que se adopte debe respetar los mínimos exigidos en la legislación básica estatal, a saber:

- 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.
- Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del EBEP, que también exige que estas últimas sean establecidas por Ley.

Con esas premisas, la reforma legislativa efectuada a través del EBEP implica mayor autonomía en la determinación de una parte de las retribuciones, las de carácter complementario, que pueden variar legítimamente en unas y otras Administraciones. La flexibilidad con que se regula la carrera de los empleados públicos en el Estatuto Básico implica un margen de libre decisión de las Comunidades Autónomas, para que adapten el sistema retributivo a la modalidad de carrera por la que opten en cada caso.

Este concepto es ya una realidad tanto para la Administración Sanitaria, como para la educativa a través de los sexenios.



En ese contexto, siendo voluntad de la Junta de Extremadura anticipar la implantación de un modelo de carrera administrativa horizontal, en el ámbito de la administración general, tanto para los funcionarios de carrera como para el personal laboral fijo, antes de afrontar la reforma integral de la función pública extremeña prevista para 2010 se procede a aprobar el siguiente acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas que integran la mesa sectorial correspondiente y la Comisión Negociadora de VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Extremadura.

ACUERDO

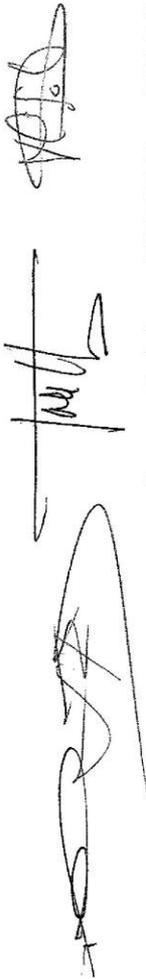
Primero.- La Administración de la Comunidad Autónoma propondrá a la Asamblea de Extremadura la modificación de la vigente Ley de Función Pública para regular la carrera profesional horizontal de los empleados públicos incluidos en el ámbito de la administración general e incluir el complemento retributivo correspondiente antes de terminar el presente ejercicio. De igual manera se propondrá su inclusión en el VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Extremadura.

Segundo.- El personal al servicio de la Administración General de la Junta de Extremadura que tenga la condición de funcionario de carrera o de laboral fijo podrá progresar profesionalmente en su carrera administrativa sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo cuando cumpla las condiciones y requisitos que se establezcan en la Ley de función Pública y sus normas de desarrollo relativas a la carrera profesional horizontal.

También le será de aplicación al personal funcionario interino y laboral temporal de la misma administración general cuando adquieran la condición de funcionario de carrera o de laboral fijo, respectivamente, e cuyo caso se reconocerán los servicios previos desempeñados en las condiciones que se establezcan.

Tercero.- La Carrera Profesional en la Junta de Extremadura a la que se refiere el párrafo anterior reunirá las siguientes características:

- a) Voluntaria.
- b) Independiente de la Escala Jerárquica.
- c) Objetivable y mensurable.
- d) Evaluable por una Comisión de Evaluación establecida al efecto en la que participarán los Sindicatos que tengan representación en la Mesa Sectorial de Administración General sin perjuicio de la autoevaluación previa de los empleados públicos afectados.
- e) Irreversible respecto a los niveles conseguidos hasta que se regule la carrera profesional de todos los empleados públicos de la Junta de Extremadura de forma global.
- f) Establecimiento de perfiles profesionales con reconocimiento específico.



- g) Los méritos tenidos en cuenta para el acceso a un nivel no podrán utilizarse para el acceso a otro.
- h) Se reconocerán los períodos trabajados como funcionarios de carrera o interinos en cualquier Administración Pública a los que adquieran la condición de funcionario de carrera y como laborales fijos o temporales a quienes adquieran la condición de laborales fijos.

Cuarto.- La carrera profesional constará de un nivel inicial y cuatro niveles consecutivos, a los que se accederá en función del número de años mínimos de ejercicio profesional establecido en la escala que figura como Anexo I del presente documento y previa la correspondiente evaluación:

- Nivel Inicial.
- Nivel Uno.
- Nivel Dos.
- Nivel Tres.
- Nivel Cuatro.

En el nivel inicial, se encontrarán todos los empleados públicos que así lo soliciten. Este nivel no estará retribuido.

Quinto.- El procedimiento para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional será el siguiente:

1º) Aquellos empleados públicos que consideren que reúnen el requisito mínimo de trayectoria profesional requerido para cada uno de los niveles así como los méritos necesarios, podrán solicitar mediante el modelo normalizado que figura como Anexo II el reconocimiento del nivel correspondiente, adjuntando a la solicitud el formulario de autoevaluación que se determine en la Comisión de Evaluación, así como los documentos justificativos que la amparen.

2º) La Comisión contemplada en el apartado siguiente será la encargada de evaluar cada una de las solicitudes a la vista de la documentación presentada, pudiendo recabar cuantos informes entienda necesarios para la correcta valoración de los méritos. Asimismo podrá requerir al solicitante la aclaración o matización de cuantas dudas pudieran surgir en el procedimiento de evaluación.

En función de todo lo actuado, la Comisión elevará propuesta vinculante a la Dirección General de la Función Pública relativa al acceso o no acceso al nivel solicitado en el plazo máximo de seis meses desde la presentación de la solicitud, haciendo constar la fecha de evaluación, que tendrá efectos desde dicha presentación.

3º) La Dirección General de la Función Pública, en el plazo máximo de un mes, dictará la resolución correspondiente, que será notificada al interesado y al Servicio de Personal de la Consejería a la que se halle adscrito.



En caso positivo emitirá un documento que servirá al interesado para acreditar el nivel de carrera alcanzado, así como, en su caso, para la percepción del complemento retributivo correspondiente a su carrera profesional.

En caso negativo, el empleado público podrá solicitar una nueva evaluación transcurridos dos años desde la notificación de la evaluación desfavorable.

Sexto.- A efectos de la adecuada valoración de los requisitos y méritos necesarios para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional, se crea una Comisión de Evaluación con carácter regional con las competencias que se indican en el punto 2º) del apartado anterior.

La composición de esta Comisión de Evaluación, de la que podrán formar parte las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo, se negociará en el plazo de seis meses desde la firma del Acuerdo que adopte como tal los presentes criterios.

Séptimo.- La descripción de los méritos y requisitos necesarios para la consecución de los distintos niveles de carrera profesional se negociará igualmente en el plazo de seis meses desde la firma del Acuerdo mencionado en el párrafo anterior. Necesariamente, 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

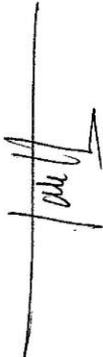
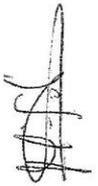
Octavo.- La carrera profesional será retribuida mediante el complemento de carrera profesional, a percibir por aquellos empleados públicos que participen en el sistema de carrera profesional según los criterios presentes. Su cuantía será la indicada en el Anexo III.

Las citadas cuantías serán abonadas con efectos del 1 de enero del siguiente año al que se haya reconocido el nivel correspondiente, en pago único para el nivel Uno y distribuido en dos, tres y cuatro pagos para los niveles Dos, Tres y Cuatro, respectivamente.

Este complemento retributivo será compatible con el resto de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, que perciban los empleados públicos de la Junta de Extremadura.

Noveno.- Se garantiza a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo que perciba el complemento de carrera y acceda mediante el procedimiento de promoción interna a nombramiento de personal funcionario de carrera o laboral fijo de categoría superior, la percepción de la cuantía de dicho complemento ya reconocida hasta que el nivel reconocido en la nueva categoría alcance una cuantía superior.

Décimo.- Se establece un régimen transitorio para los empleados públicos fijos incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo que presten servicio en la Junta de Extremadura a la firma del mismo, así como para el personal que durante la



vigencia de este régimen adquiera la fijeza como funcionario o laboral en virtud de las convocatorias de ofertas públicas de empleo de la Junta de Extremadura.

Dicho régimen se articula de la siguiente forma:

Nivel Inicial.- En este nivel se encontrarán todos los empleados públicos que así lo soliciten. Este nivel no estará retribuido.

Nivel Uno.- Se podrá solicitar hasta el 15 de noviembre de 2008.

Excepcionalmente y por una sola vez, en esta ocasión sólo se tendrá en cuenta el tiempo de ejercicio profesional para el acceso a este nivel.

El procedimiento para el reconocimiento de este nivel consistirá en la solicitud por parte del interesado, a la que se adjuntarán los documentos que acrediten el cumplimiento del requisito mínimo de ejercicio profesional. La Dirección General de Función Pública, una vez comprobado el mencionado cumplimiento, procederá al reconocimiento de este nivel, comunicándolo así al interesado y al Servicio de Personal de la Consejería correspondiente a la que se halle adscrito.

En el primer trimestre del ejercicio 2009 se abonará la cuantía establecida para este nivel.

Resto de niveles.- A partir del uno de octubre de 2009 y hasta el 31 de diciembre de 2009, cada interesado podrá solicitar el acceso al nivel o niveles que pudieran corresponderle en función de la tabla establecida en el Anexo I de este Acuerdo, si bien los efectos económicos se temporizarán de la siguiente forma:

- a) Nivel Dos: En 2010 se abonará el cien por cien de la cuantía establecida para este nivel.
- b) Nivel Tres: En 2011 se abonará el cien por cien de la cuantía establecida para este nivel.
- c) Nivel Cuatro: En 2012 se abonará el cien por cien de la cuantía establecida para este nivel.

No obstante lo anterior, la aplicación de los niveles 2, 3 y 4 quedarán condicionados a que se produzca una recuperación del crecimiento de la economía a niveles que lo permita. En ese momento, se aplicarán los niveles citados de forma consecutiva prolongándose el período transitorio el tiempo que sea necesario hasta completar los cuatro niveles.

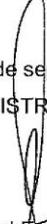
Undécimo.- En todo caso, el coste anual máximo de este régimen transitorio no podrá exceder del 1% adicional para cada año del Capítulo I del Personal de la Administración General de la Junta de Extremadura.



Duodécimo.- En el marco de la reforma de la Ley de Función Pública de Extremadura, se abordará la carrera profesional de los empleados públicos de forma global y se procederá, si así se estimara necesario, a revisar aquellos aspectos de los contenidos en el presente acuerdo que la experiencia adquirida y la armonía de conjunto así lo aconsejen.

Mérida, a 15 de septiembre de 2008.

EL CONSEJERO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA.


D. Ángel Franco Rubio

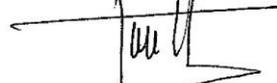
POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CSI-CSIF



D. José Fernández Vidal

FSP-UGT



D. José Ignacio Luis Cansado

FSAP-CCOO

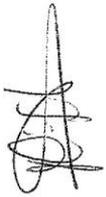


D.ª M.ª Soledad Salazar Anselmo

ANEXO I

Escala de niveles de Carrera Profesional.

Inicial	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
0-5	5	12	19	26



ANEXO III

Retribuciones por Carrera Profesional Funcionarios/Laborales

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Grupo A/I	1.554	3.107	4.661	6.214
Grupo B/II	1.335	2.670	4.005	5.340
Grupo C/III	976	1.951	2.927	3.902
Grupo D/IV	873	1.746	2.619	3.491
Grupo E/V	770	1.540	2.311	3.081

[Handwritten signature and vertical text]

Fuente Anexo 2 -

https://icaitam.files.wordpress.com/2013/01/acuerdo_carrera_profesional_horizontal_extremadura.pdf

Anexo 3 - Encuesta a los policías (formato papel)



ENCUESTA A LOS POLICÍAS DE LA COMISARÍA

El objetivo de la presente encuesta es conocer la opinión, de los policías de diferentes comisarías tanto de Policía Nacional como de Policía Local, sobre el sistema actual de promoción laboral, así como de la incorporación del nuevo modelo de **Carrera Horizontal** que establece el artículo 16 del 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.

El Empleado Público tiene el derecho legalmente reconocido a la promoción profesional. "...es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad." "...A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera." (Art. 16.2., Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 2015).

Existen diferentes modalidades de carrera profesional para los Empleados Públicos establecidos en el artículo citado anteriormente, entre otras la Carrera Horizontal. Ésta es la progresión del Empleado Público **sin la necesidad de cambiar de lugar ni puesto de trabajo**. Para esta progresión se valoran los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, la formación del Empleado Público, la trayectoria en el puesto de trabajo, la calidad del trabajo realizado, así como cualquier mérito medible por parte de las Administraciones Públicas (Art. 16.3., Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 2015).

En resumen, la Carrera Horizontal es una modalidad de reconocimiento profesional en la que cada Administración establecerá una tabla de **grados dentro del mismo puesto de trabajo**. **Cada puesto tendrá su tabla de retribuciones** y la pertenencia a un grado u otro irá en función de la competencia y profesionalidad (valorada a través de la realización de cursos formativos, calidad de los trabajos realizados, trayectoria profesional o cualquier otro mérito medible mediante los principios de igualdad, mérito y capacidad).

Los datos recogidos de la presente encuesta son de carácter anónimo, estos datos se van a utilizar para establecer datos estadísticos primarios para un proyecto de investigación por parte de un estudiante de la **Universidad Politécnica de Valencia**. La estadística es fundamental para conocer la necesidad real del objeto de análisis, así como de su viabilidad.

Señale con una cruz dentro del recuadro situado a la derecha de la respuesta seleccionada, o escriba en la línea de puntos en las respuestas que lo requieran.

1. ¿A qué cuerpo policial pertenece?

Cuerpo de Policía Nacional Cuerpo de Policía Local





2. ¿A qué comisaría pertenece? (por ejemplo: Comisaría de Policía Nacional de Mislata)

.....

3. ¿Cuál es su rango/escala?

.....

4. Indique su sexo (los datos son anónimos aunque la edad y el sexo son fundamentales a la hora de obtener resultados estadísticos):

Hombre Mujer

5. Indique a qué tramo de edad pertenece:

Menos de 45 años 45 años o más

6. ¿Cuántos años lleva ejerciendo el puesto de policía?

5 años o menos De 6 a 10 años De 11 a 20 años 21 años o más

7. ¿Conocía la carrera horizontal antes de leer la descripción del presente documento?

Sí No

8. ¿Conocía toda la información que nos da la descripción?

Pensaba que la carrera horizontal era el acceso a otro cuerpo o escala dentro del mismo grupo o subgrupo profesional.

Conocía perfectamente lo que era.

No me había planteado ni qué era esto de la carrera horizontal.

(Otra)
.....
.....

9. ¿Conoce alguna comisaría que haya establecido un plan de carrera horizontal para el desarrollo profesional de los policías?

No

Sí ¿Cuál?.....





10. ¿Cree que es interesante que la comisaría a la que pertenece estableciera un plan de carrera horizontal donde, sin necesidad de moverse del puesto de trabajo, el policía pudiera adquirir un complemento salarial por su labor, su entrega y su esfuerzo?

Sí No

11. ¿Cree que establecer un plan de carrera horizontal motivaría al personal al establecerse unos objetivos personales y grupales? (Grupales ya que se contaría cada vez más con una plantilla más profesional).

Sí No

12. La carrera horizontal es un modelo de promoción profesional de los empleados públicos, que por ejemplo ha implantado la Agencia Tributaria entre otras Administraciones Públicas. Este tipo de promoción mantiene en el funcionario público la necesidad de estar actualizado de los nuevos métodos y técnicas de trabajo de forma constante. Promover este tipo de tendencias puede ayudar a la percepción ciudadana respecto al trabajo realizado por el funcionario público infravalorado en muchas ocasiones.

¿Cree que es necesaria esta tendencia por parte del legislativo de promover planes de promoción dentro del puesto de trabajo?

Sí No

13. ¿Cree necesaria la incorporación de un plan de carrera horizontal en su comisaría?

Sí No

14. El pertenecer a un rango u otro dentro de un plan de carrera horizontal no tiene ningún inconveniente para el empleado público ya que la promoción por carrera horizontal es de carácter voluntario, nunca obligatorio, según la ley.

¿Cree que la implantación de un plan de carrera horizontal en su comisaría tendría algún inconveniente?

No

Sí ¿Cuál?.....
.....
.....
.....



Anexo 4 - Solicitud de reconocimiento de categorías CH CNP

SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE CATEGORÍA PERSONAL EN LA CARRERA HORIZONTAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA DE LA POLICÍA NACIONAL

DATOS PERSONALES

NOMBRE		APELLIDOS	
DNI	TELÉFONO	EMAIL	
DIRECCIÓN (CALLE, NÚMERO, PUERTA, COMPLEMENTO)			
CÓDIGO POSTAL	MUNICIPIO	PROVINCIA	

DATOS PROFESIONALES

AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN	GRUPO (A1, A2, C1, C2)
SITUACIÓN ADMINISTRATIVA (SERVICIO ACTIVO, OTRA SITUACIÓN)	
COMISARÍA O CENTRO DE TRABAJO	

SOLICITA EL RECONOCIMIENTO A LA CATEGORÍA

CATEGORÍA 1 CATEGORÍA 2 CATEGORÍA 3 CATEGORÍA 4

En _____, a ____ de _____ de _____.

Firma del/la solicitante



Fuente Anexo 4 - Elaboración propia

Anexo 5 - Informe de evaluación del desempeño CH CNP

INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA LA EVALUACIÓN EN LA CARRERA HORIZONTAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA DE LA POLICÍA NACIONAL

DATOS DEL/LA EVALUADO/A

Nombre y apellidos		
DNI		
Puesto en la Policía Nacional		

DATOS DEL/LA EVALUADOR/A

Nombre y apellidos		
DNI		
Puesto en la Policía Nacional		

Se valorará con 0, 0.5, o 1, las diferentes capacidades evaluadas en función del presente año correspondiendo:

- 0: No posee tal capacidad, no cumple el requisito.
- 0.5: Posee la capacidad a medias o de forma parcial.
- 1: Cumple en su totalidad con esta capacidad.

Marque con una cruz (X) las casillas correspondientes a la puntuación anual del evaluado/a:

Capacidades	Puntuación		
	0.0	0.5	1.0
Toma de decisiones			
Organización y programación			
Resolución de conflictos/dificultades			
Competencias técnicas			
Rendimiento			
Instrucción			
Seriedad y responsabilidad			
Empeño y constancia			
Orientación a objetivos y resultados			
Decisión			
Responsabilidad con el cuerpo			
Trabajo en equipo			
Compartir conocimientos			
Voluntariedad en el rendimiento del puesto			
Voluntariedad en la calidad de las tareas			
Buena gestión y utilización de los recursos laborales			
Puntualidad			
Voluntariedad en la eficiencia de las tareas realizadas			

La suma de todas estos requisitos/capacidades da un resultado de sobre 18 puntos, que en términos de puntuación de 0 a 10 puntos da un resultado de

En, a de de

Firma del/la evaluador/a



Fuente Anexo 5 - Elaboración propia

Anexo 6 - Informe de evaluación de objetivos CH CNP

INFORME DE EVALUACIÓN DE OBJETIVOS GRUPALES/INDIVIDUALES PARA LA CARRERA HORIZONTAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA DE LA POLICÍA NACIONAL

DATOS DEL/LA EVALUADO/A

Nombre y apellidos		
DNI		
Puesto en la Policía Nacional		

DATOS DEL/LA EVALUADOR/A

Nombre y apellidos		
DNI		
Puesto en la Policía Nacional		

Se valorará con un punto la consecución de cada objetivo grupal y con cinco puntos la consecución del objetivo individual.

	Objetivos grupales	Valoración (0 o 1)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

	Objetivo individual	Valoración (0 o 5)
-		

La valoración total correspondiente a la suma de las valoraciones anteriores es de puntos sobre 10.

En, a de de

Firma del/la evaluador/a



Fuente Anexo 6 - Elaboración propia



Anexo 7 - Cursos de formación presencial para policías



CURSOS DE FORMACIÓN PRESENCIAL

USO DE BASTIÓN POLICIAL (DEFENSA RÁPIDA Y/O EXTENSIBLE) BAJO TENSION Y ESTRATEGIAS: 10h.

(22/06/2017)

SE INFORMARÁ DEL LUGAR EXACTO A LOS SELECCIONADOS.

DETECCIÓN DE DROGAS EN LA CONDUCCIÓN: 25h.

(Del 11/09/2017 al 14/09/2017)

JEFATURA DE POLICIA LOCAL ELCHE, C/MESALINA S/N, ELCHE

DERECHO PENAL APLICACIÓN PRÁCTICA PARA POLICIA LOCAL: 20h.

(Del 12/09/2017 al 15/09/2017)

SILLA

TRÁFICO ILÍCITO DE VEHÍCULOS: 20h.

(Del 19/09/2017 al 22/09/2017)

JEFATURA POLICIA LOCAL EL CAMPELLO, AVDA. DE ALCOY Nº 51

DELITOS CONTRA LA SEGURIDAD VIAL: 20h.

(Del 25/09/2017 al 29/09/2017)

CENTRAL DE POLICIA LOCAL PATERNA

DETECCIÓN DE DROGAS EN LA CONDUCCIÓN: 25h.

(Del 25/09/2017 al 29/09/2017)

AGENCIA GESTORA MARINA ALTA(DIPUTACIÓN) CTRA. DÉNIA-ONDARA CV-725 EDIFICIO 3ª ROTONDA, DÉNIA

LA DETENCIÓN E IDENTIFICACIÓN POLICIAL: 20h.

(Del 06/11/2017 al 09/11/2017)

JEFATURA DE POLICIA LOCAL DE ALCOY, C/ CASABLANCA Nº 5

INTERVENCIÓN CON PERMISOS DE CONDUCIR EXTRANJEROS: 20h.

(Del 28/11/2017 al 01/12/2017)

CASA CULTURA AULARIO Nº 6, CALPE, AVDA. MASNOU Nº 1

SEDE NACIONAL

C/ Carcaixent, 6, entresuelo B 46007 Valencia (Valencia) | Tl. 963 362 215 | Fax. 963 816 450 |



CURSOS DE FORMACIÓN PRESENCIAL

DETECCION DE DROGAS EN LA CONDUCCION: 25h.

(Del 29/05/2017 al 02/06/2017)

JEFATURA POLICIA LOCAL DE VILA-REAL (JOSE RAMON BATALLA, 62)

II ENTRENAMIENTO PROCEDIMIENTO CON ARMA DE FUEGO EN ENFRENTAMIENTOS ARMADOS: 5h.

(29/05/2017)

MARINES

DETECCIÓN DE DROGAS EN LA CONDUCCIÓN: 25h.

(Del 05/06/2017 al 09/06/2017)

IDENTIDAD, IDENTIFICACIÓN Y SEGURIDAD CIUDADANA. ED. 2: 4h.

(06/06/2017)

EDIFICIO BIOCLIMÁTICO, CALLE ABAD JOSÉ SOLÁ, 30510, YECLA, MURCIA

NORMATIVA Y USO DE LAS TARJETAS DE ESTACIONAMIENTO PARA PERSONAS CON MOVILIDAD REDUCIDA: 20h.

(Del 12/06/2017 al 16/06/2017)

CENTRO MARIO MONREAL CALLE ROMA, 9 SAGUNTO

INTERVENCIÓN CON VEHÍCULOS EXTRANJEROS (ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS Y PENALES): 20h.

(Del 13/06/2017 al 16/06/2017)

CENTRO CULTURAL EL PINO, C/ EL PINO S/N ROJALES

ARMAS DE AIRE COMPRIMIDO Y SEGURIDAD CIUDADANA (AIRSOFT Y ASIMILADAS EN EL REGLAMENTO DE ARMAS): 4h.

(15/06/2017)

FORTUNA (MURCIA)

RECURSOS DE SEGURIDAD CIUDADANA ANTE INCIDENTES CONTRA TIRADOR ACTIVO, PROTOCOLO AMOK. PRIMEROS INTERVINIENTES: 5h.

(21/06/2017)

CENTRAL POLICÍA LOCAL VALENCIA

SEDE NACIONAL

C/ Carcaixent, 6, entresuelo B 46007 Valencia (Valencia) | Tl. 963 362 215 | Fax. 963 816 450 |

Fuente Anexo 7 - <https://www.spplb.org/>

Anexo 8 - Cursos de formación online para policías



CURSOS DE FORMACIÓN ONLINE

DERECHO PENAL DE MENORES 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 02/10/2017 al 13/10/2017)

POLICÍA DE BARRIO 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 02/10/2017 al 13/10/2017)

DERECHO CONSTITUCIONAL 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 02/10/2017 al 13/10/2017)

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR EN MATERIA DE TRÁFICO 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 02/10/2017 al 13/10/2017)

INTERVENCIÓN POLICIAL CON VEHÍCULOS Y CONDUCTORES 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 02/10/2017 al 13/10/2017)

INTERVENCIÓN CON TARJETAS DE ESTACIONAMIENTO PARA PERSONAS CON MOVILIDAD REDUCIDA Y SEGURIDAD VIAL 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 16/10/2017 al 27/10/2017)

EL FENÓMENO DEL MALTRATO INTRAFAMILIAR 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 16/10/2017 al 27/10/2017)

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA LOCAL 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 16/10/2017 al 27/10/2017)

TIMOS, ESTAFAS Y EXTORSIONES 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 16/10/2017 al 27/10/2017)

DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 30/10/2017 al 10/11/2017)

DELITO DE ATENTADO A LA AUTORIDAD, SUS AGENTES, LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS, Y DE LA RESISTENCIA Y DESOBEDIENCIA 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 30/10/2017 al 10/11/2017)

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD INDIVIDUAL 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 30/10/2017 al 10/11/2017)

SEDE NACIONAL

C/ Carcaixent, 6, entresuelo B 46007 Valencia (Valencia) | Tl. 963 362 215 | Fax. 963 816 450 |





CURSOS DE FORMACIÓN ONLINE

APLICACIÓN POLICIAL DEL CÓDIGO PENAL: 60h.

(Del 05/06/2017 al 16/06/2017)

POLICÍA: TESTIGO, DENUNCIANTE, INVESTIGADO.: 60h.

(Del 19/06/2017 al 30/06/2017)

DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 04/09/2017 al 15/09/2017)

DELITO DE ATENTADO A LA AUTORIDAD, SUS AGENTES, LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS, Y DE LA RESISTENCIA Y DESOBEDIENCIA 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 04/09/2017 al 15/09/2017)

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD INDIVIDUAL 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 04/09/2017 al 15/09/2017)

DERECHO DE REUNIÓN Y MANIFESTACIÓN 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 04/09/2017 al 15/09/2017)

EL FENÓMENO DEL MALTRATO INTRAFAMILIAR 2ª ED. 2017: 30h.

(Del 04/09/2017 al 15/09/2017)

SENTENCIAS JUDICIALES Y SU APLICACIÓN POLICIAL 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 18/09/2017 al 29/09/2017)

ESTRÉS POLICIAL Y TÉCNICAS PARA SU CONTROL 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 18/09/2017 al 29/09/2017)

INTERVENCIÓN POLICIAL CON ANIMALES DE COMPAÑÍA 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 18/09/2017 al 29/09/2017)

INTRODUCCIÓN A LA LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL: ESPECIALIDAD POLICIAL 3ª ED. 2017: 30h.

(Del 18/09/2017 al 29/09/2017)

ANÁLISIS DE LA NUEVA LEY DE SEGURIDAD CIUDADANA: 60h.

(Del 18/09/2017 al 29/09/2017)

SEDE NACIONAL

C/ Carcaixent, 6, entresuelo B 46007 Valencia (Valencia) | Tl. 963 362 215 | Fax. 963 816 450 |



CURSOS DE FORMACIÓN ONLINE

DERECHO DE REUNIÓN Y MANIFESTACIÓN 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 30/10/2017 al 10/11/2017)

ACOSO ESCOLAR: DETECCIÓN Y PREVENCIÓN POLICIAL: 60h.

(Del 30/10/2017 al 10/11/2017)

SENTENCIAS JUDICIALES Y SU APLICACIÓN POLICIAL 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 13/11/2017 al 24/11/2017)

ESTRÉS POLICIAL Y TÉCNICAS PARA SU CONTROL 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 13/11/2017 al 24/11/2017)

INTERVENCIÓN POLICIAL CON ANIMALES DE COMPAÑÍA 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 13/11/2017 al 24/11/2017)

INTRODUCCIÓN A LA LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL: ESPECIALIDAD POLICIAL 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 13/11/2017 al 24/11/2017)

DERECHO PENAL DE MENORES 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 27/11/2017 al 08/12/2017)

POLICÍA DE BARRIO 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 27/11/2017 al 08/12/2017)

DERECHO CONSTITUCIONAL 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 27/11/2017 al 08/12/2017)

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR EN MATERIA DE TRÁFICO 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 27/11/2017 al 08/12/2017)

INTERVENCIÓN POLICIAL CON VEHÍCULOS Y CONDUCTORES 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 27/11/2017 al 08/12/2017)

INTERVENCIÓN CON TARJETAS DE ESTACIONAMIENTO PARA PERSONAS CON MOVILIDAD REDUCIDA Y SEGURIDAD VIAL 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 04/12/2017 al 15/12/2017)

SEDE NACIONAL

C/ Carcaixent, 6, entresuelo B 46007 Valencia (Valencia) | Tl. 963 362 215 | Fax. 963 816 450 |





CURSOS DE FORMACIÓN ONLINE

EL FENÓMENO DEL MALTRATO INTRAFAMILIAR 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 04/12/2017 al 15/12/2017)

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA LOCAL 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 04/12/2017 al 15/12/2017)

TIMOS, ESTAFAS Y EXTORSIONES 4ª ED. 2017: 30h.

(Del 04/12/2017 al 15/12/2017)

SEDE NACIONAL

C/ Carcaixent, 6, entresuelo B 46007 Valencia (Valencia) | Tl. 963 362 215 | Fax. 963 816 450 |

Fuente Anexo 8 - <https://www.spplb.org/>