

**Proyecto de decreto por el que se aprueba el reglamento de la carrera profesional horizontal para el personal docente de las enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la consejería competente en materia de educación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.**

El artículo 32.3 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León atribuye a la Comunidad Autónoma el establecimiento del régimen de los empleados públicos de la Comunidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1. 18.ª de la Constitución Española.

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula en el capítulo II del título III el derecho a la carrera profesional y a la promoción interna, así como la evaluación del desempeño, remitiendo en el artículo 16.3 la regulación de la carrera profesional del personal funcionario aplicable en cada ámbito a las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este estatuto.

La Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, incorpora la modalidad de carrera profesional horizontal para todo el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos autónomos en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

La disposición adicional segunda de la Ley 7/2019, de 19 de marzo, modifica el artículo 64 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, determinándose que la carrera administrativa se realizará a través de la promoción profesional, mediante el reconocimiento al personal funcionario de un grado personal, así como el desempeño de puestos de trabajo dentro del intervalo de niveles asignados al Grupo de pertenencia, la carrera profesional horizontal y la promoción interna. Además, añade un nuevo artículo 66 referido a la carrera profesional horizontal, estableciendo en el apartado 5 que el personal docente que estando percibiendo el complemento específico de formación permanente opte por la carrera profesional y no cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria para alcanzar la categoría I, tendrá derecho a seguir percibiendo los sexenios.

Las peculiaridades del colectivo docente respecto al general de los empleados públicos precisan de una regulación específica, tanto por su diferente régimen jurídico como por la idiosincrasia propia de la actividad docente.



Por un lado, la temporización de la evaluación del desempeño es muy diferente, ya que está íntimamente ligada al curso escolar y ha de integrarse adecuadamente en el mismo; en el caso de la carrera profesional para el personal docente la persona que ejerce la dirección del centro es, con carácter general, el personal evaluador, por lo que no debe obviarse la importancia de establecer los periodos de evaluación que necesariamente son más reducidos y concretos. Por la misma razón el procedimiento de evaluación ha de ser más dinámico y automático, teniendo además en cuenta al colectivo tan numeroso al que está dirigido.

Por otro lado, es preciso regular el derecho de opción del personal docente respecto a la percepción del complemento específico de formación permanente o sexenios, otra peculiaridad exclusiva de este colectivo.

Por tanto, de acuerdo con los principios de necesidad y eficacia, este decreto se dicta para cumplir el mandato legal de desarrollo de la carrera profesional horizontal y adaptarlo al régimen específico y peculiaridades del personal docente.

El presente decreto está integrado por 34 artículos, distribuidos en un título preliminar y dos títulos más, dos disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y dos disposiciones finales.

El título preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la norma que es el desarrollo de la carrera profesional horizontal y el proceso de evaluación del desempeño para el personal docente funcionario o laboral.

El título I «Carrera profesional horizontal para el personal docente», está distribuido en seis capítulos, y regula la estructura y categorías de la carrera profesional, el acceso al sistema y su progresión, las retribuciones, las situaciones particulares del personal docente y el derecho de opción.

El título II «Evaluación del desempeño», está distribuido en cuatro capítulos en los que se establecen las disposiciones generales, el baremo aplicable a la evaluación, el proceso de evaluación del desempeño de la actividad docente y los órganos de revisión.

Las disposiciones adicionales se refieren respectivamente al derecho a la información y protección de datos y a la tramitación electrónica del procedimiento.

La disposición transitoria única se refiere a la implantación progresiva del sistema de evaluación del desempeño y carrera profesional docente.

Las disposiciones finales recogen respectivamente el desarrollo normativo y la entrada en vigor de la norma.



En la elaboración de este decreto se han observado los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia exigidos por el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los de coherencia, accesibilidad y responsabilidad que añade la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública.

En virtud de los principios de necesidad y eficacia, el presente decreto se ha elaborado para adecuar la regulación de la carrera profesional horizontal de las personas empleadas públicas de la Administración de Castilla y León al personal docente de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la consejería competente en materia de educación, dadas las peculiaridades propias de este colectivo que están determinadas tanto por su diferente régimen jurídico como por la idiosincrasia propia de la actividad docente.

De acuerdo con el principio de proporcionalidad, este decreto contiene la regulación imprescindible para atender la necesidad de un colectivo que tiene carácter especial dentro del conjunto de los empleados públicos de la Administración de Castilla y León, y es acorde con el sistema constitucional de distribución de competencias.

A fin de garantizar el principio de seguridad jurídica y de coherencia, este decreto se adecúa a la normativa básica estatal y facilita la actuación y toma de decisiones de las personas potencialmente destinatarias.

Asimismo, se garantiza tanto el principio de accesibilidad, a través de una redacción clara y comprensible de la norma en la que se han tenido en cuenta las directrices de técnica normativa que contiene la Resolución de 20 de octubre de 2014, del Secretario General de la Consejería de la Presidencia, por la que se aprueban instrucciones para la elaboración de los documentos que se tramitan ante los órganos colegiados de Gobierno de la Comunidad de Castilla y León, como el principio de responsabilidad, que supone la determinación de los órganos responsables del procedimiento incluido en la norma.

El principio de transparencia, por su parte, se ha cumplido en la tramitación del decreto a través del Portal de Gobierno Abierto de la Junta de Castilla y León, de conformidad con lo previsto en el artículo 76 en relación con el artículo 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como del artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, respecto de los trámites de consulta pública previa y de audiencia e información pública, y del artículo 16 de la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de





Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León, respecto del trámite de participación ciudadana.

Asimismo, se ha recabado dictamen del Consejo Escolar de Castilla y León de conformidad con el artículo 8.1.a) de la Ley 3/1999, de 17 de marzo, del Consejo Escolar de Castilla y León.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta de la Consejera de Educación, de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León, y previa deliberación del Consejo de Gobierno **en su reunión de XX de xxxx de 2025**,

## **DISPONE**

### **TÍTULO PRELIMINAR**

#### **Disposiciones generales**

##### **Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.**

1. El presente decreto tiene por objeto el desarrollo de la carrera profesional horizontal y el proceso de evaluación del desempeño para el personal docente, funcionario o laboral, que presta servicios en centros docentes públicos de enseñanza no universitaria, servicios de apoyo a los mismos y centros administrativos no docentes dependientes de la consejería competente en materia de educación, que se encuentren en situación de servicio activo o en cualquier otra que implique reserva de plaza o de puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en los artículos 16.3.a) y 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, así como lo dispuesto en la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y en la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León.

2. El personal docente que estando percibiendo el complemento específico de formación permanente, en adelante sexenios, opte por la carrera profesional horizontal y no cumpla con los requisitos establecidos en la correspondiente convocatoria para alcanzar la categoría solicitada, tendrá derecho a seguir percibiendo dichos sexenios.

3. El personal funcionario docente interino al servicio de la consejería competente en materia de educación tendrá derecho a la percepción de la retribución correspondiente al



complemento de carrera administrativa que corresponda, según el tiempo de servicios prestados, siempre que cumpla con los requisitos previstos en este decreto.

4. La carrera profesional, la evaluación del desempeño y la promoción del personal laboral docente se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en este Decreto conforme a lo establecido en el convenio colectivo correspondiente, que fijará asimismo el complemento de carrera para este personal.

5. Para la homologación de las categorías profesionales de la carrera horizontal que pudiera tener reconocidas el personal docente procedente de otras Administraciones Públicas, que mediante los procedimientos de movilidad interadministrativa fuera nombrado para el desempeño de puestos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se estará a lo dispuesto en los convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos de colaboración que puedan ser suscritos, de acuerdo con el principio de reciprocidad.

En ausencia de convenios o instrumentos de colaboración y reciprocidad, las solicitudes de homologación se dirigirán a la persona titular de la consejería competente en materia de educación, acompañada de cuanta documentación se considere oportuna en orden al reconocimiento pretendido. Dicha solicitud deberá ser resuelta y notificada en el plazo máximo de seis meses, entendiéndose estimada si en dicho plazo no se dicta resolución expresa.

6. Está excluido del ámbito de aplicación de este decreto, el personal docente que ocupa plaza de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración General de Castilla y León.

## TÍTULO I

### **Carrera profesional horizontal para el personal docente**

## CAPÍTULO I

### **Definición, características y estructura**

#### **Artículo 2. Definición.**

La carrera profesional horizontal consiste en la progresión voluntaria de categoría profesional, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, previa convocatoria al efecto y a solicitud de las personas interesadas, estando ligada al reconocimiento de competencias y a la evaluación del desempeño, en la que deberá valorarse la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados y los conocimientos adquiridos. A estos efectos, en el caso





del personal docente, se valorará la actividad individual, la participación en la organización y funcionamiento del centro o servicio de apoyo, y la actualización profesional.

### **Artículo 3. Características.**

La carrera profesional horizontal para el personal docente tiene las siguientes características:

- a) Voluntaria, pues corresponde al personal docente decidir su incorporación a la misma, previo cumplimiento de los requisitos de acceso establecidos.
- b) Progresiva, pues se desarrolla a través de diversas categorías profesionales para los que el nivel de exigencia, en cuanto al acceso a los mismos, es progresivamente mayor, siendo también progresivamente mayor el incentivo ligado a la misma, sin necesidad de cambiar de puesto.
- c) Objetiva, ya que las herramientas de medición de los parámetros y criterios a evaluar se basan en criterios objetivos. Los fines que se quieren alcanzar deberán ser medibles y realizables.
- d) Con capacidad de discriminación, pues permite diferenciar entre las personas que realizan un desempeño profesional de excelencia, frente a un desempeño de mínimos a la hora de su reconocimiento individual.
- e) Abierta, sin limitaciones en cuanto a su acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para la obtención de cada una de las categorías, y accesible para todo el personal docente.
- f) Flexible, pues tiene capacidad para adaptarse a los cambios o nuevos requerimientos en los perfiles competenciales y de puesto de trabajo.
- g) Evaluable, pues se basa en la evaluación del desempeño del puesto de trabajo para acceder a cada una de las categorías profesionales.
- h) Transparente, ya que se garantiza el conocimiento por parte del personal docente de forma clara y con carácter previo de los aspectos que van a ser objeto de evaluación y de cuáles van a ser los criterios.
- i) Imparcial, pues la evaluación al personal docente debe ser equitativa, independiente y neutral.





- j) Homologable, al establecerse un sistema de homologación para que al personal docente se le reconozca la categoría de origen en el ámbito en el que esté prestando servicios, pudiendo percibir sólo el complemento de carrera establecido para ese ámbito.
- k) Consolidable, pues si se obtiene otro puesto por promoción interna o turno libre, se mantendrán los importes del complemento ya reconocido.

#### **Artículo 4. Estructura y categorías.**

1. La carrera profesional horizontal para el personal docente se organiza en cuatro categorías. El ascenso de categoría requerirá haber alcanzado la categoría inmediatamente inferior.

2. Las categorías profesionales en las que se organiza la carrera profesional horizontal para el personal docente son:

- a) Categoría profesional I.
- b) Categoría profesional II.
- c) Categoría profesional III.
- d) Categoría profesional IV.

Cada categoría profesional define el grado de desarrollo alcanzado profesionalmente por el personal docente.

3. El complemento de la carrera profesional horizontal retribuirá cada una de las categorías en las que se organiza, en función del grupo o subgrupo de pertenencia.

## **CAPÍTULO II**

### **Acceso al sistema de carrera profesional horizontal**

**Artículo 5. Inicio del procedimiento y reconocimiento de las distintas categorías profesionales.**

1. El procedimiento para obtener el reconocimiento individual de cada categoría profesional se iniciará mediante la correspondiente convocatoria anual de la consejería competente en materia de educación, que se realizará en el primer trimestre del curso escolar y que establecerá los plazos y modelos de solicitud.





2. La evaluación positiva del desempeño profesional será requisito necesario para alcanzar cualquier categoría profesional, que se realizará según el Título II y el anexo de este decreto.

3. El reconocimiento de una determinada categoría profesional otorgará al personal docente que accede a la misma el derecho a la percepción del complemento de la carrera profesional horizontal correspondiente a la categoría reconocida. Solo se podrá percibir el complemento de carrera correspondiente a la última categoría profesional que se tuviera reconocida.

4. Corresponde a la persona titular de la consejería competente en materia de educación el reconocimiento de las distintas categorías profesionales para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este decreto, a propuesta de las comisiones técnicas provinciales, según queda recogido en el artículo 33.3.e).

### CAPÍTULO III

#### **Progresión en el sistema de carrera profesional horizontal para el personal docente**

**Artículo 6.** *Progresión en el sistema de carrera profesional horizontal para el personal docente.*

1. La progresión en el sistema de la carrera profesional horizontal para el personal docente se realizará mediante el ascenso consecutivo a cada una de las categorías profesionales previstas en este decreto.

2. Tanto para alcanzar la categoría I, como para solicitar el ascenso a una categoría superior se requerirá:

- a) La permanencia continuada o interrumpida del personal docente en el correspondiente grupo o subgrupo profesional de un periodo de tiempo mínimo que para cada categoría se recoge a continuación:
  - 1º. Categoría profesional I: cinco años de permanencia en el mismo cuerpo, escala, grupo o subgrupo profesional.
  - 2º. Categoría profesional II: cinco años desde la adquisición de la categoría I.
  - 3º. Categoría profesional III: seis años desde la adquisición de la categoría II.
  - 4º. Categoría profesional IV: siete años desde la adquisición de la categoría III.





- b) La obtención de la puntuación mínima establecida, en cada caso, en la valoración específica que se requiera para acceder a la correspondiente categoría profesional, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto y en la normativa de desarrollo.
  - c) Acreditar, al menos, cuatro cursos de evaluación positiva en el bloque de evaluación del desempeño, si se trata de las categorías profesionales I y II. En las categorías profesionales III y IV deberán acreditarse tantos cursos de evaluación positiva en dicho bloque de evaluación del desempeño como años sean exigibles para el progreso en la categoría profesional.
3. En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos para el acceso a las diferentes categorías profesionales.

**Artículo 7. Permanencia para el reconocimiento de la categoría profesional.**

1. Se entenderá como tiempo de permanencia para el reconocimiento de la categoría profesional el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Excedencia por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista en los términos previstos en el art. 89.5 y 6 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.
- e) Excedencia por cuidado de familiares.
- f) Excedencia forzosa.

2. Para el cómputo del tiempo de permanencia del personal fijo discontinuo, se tendrá en cuenta todo el periodo de tiempo transcurrido de su prestación de servicios, incluyendo los periodos de inactividad.





**Artículo 8. Cambio de cuerpo o categoría profesional.**

1. Cuando el personal docente acceda a otro cuerpo, escala o categoría de su grupo o subgrupo y tenga reconocida una determinada categoría profesional de la carrera profesional horizontal, continuará percibiendo el complemento de carrera correspondiente a su grupo o subgrupo profesional de pertenencia, accediendo a las siguientes categorías de la carrera profesional horizontal desde el nuevo cuerpo, escala o categoría.

2. Se aplicará idéntico criterio cuando se trate de personal laboral que acceda a cuerpos y escalas de funcionarios de idéntico grupo o equivalente subgrupo de titulación del de procedencia o bien se trate de procesos de integración de personal laboral en cuerpos y escalas de personal funcionario del mismo grupo o equivalente subgrupo de titulación.

**CAPÍTULO IV**

**Retribución de las categorías profesionales**

**Artículo 9. Complemento de carrera profesional horizontal para el personal docente.**

1. El reconocimiento de las distintas categorías profesionales alcanzadas en el sistema de carrera profesional horizontal para el personal docente conllevará la percepción del complemento de carrera profesional, previsto en el artículo 8 de la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

2. Las cuantías correspondientes a las distintas categorías profesionales y grupos y subgrupos de titulación del personal a que se refiere el artículo 1, se fijarán anualmente por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León.

**CAPÍTULO V**

**Situaciones particulares**

**Artículo 10. Puestos con jornada de trabajo inferior a la ordinaria.**

El personal docente que desempeñe puestos con jornada de trabajo inferior a la regulada con carácter general tendrá derecho al cómputo del tiempo en dichos puestos, en los mismos términos que el personal con jornada laboral ordinaria, a efectos de carrera profesional horizontal, resultándole de aplicación los criterios generales que este decreto recoge para el acceso y progresión en el sistema de carrera profesional horizontal para el personal docente.





**Artículo 11. Servicios especiales.**

1. El tiempo de permanencia del personal docente en situación de servicios especiales o análogos computará a efectos de progreso en la carrera profesional horizontal para el personal docente.

2. Respecto al proceso de evaluación del personal docente en situación de servicios especiales o análogos se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) Si la situación de servicios especiales resulta coincidente con la totalidad del periodo de permanencia exigido en cada categoría para el acceso a la categoría personal superior, se entenderán cumplidos los requisitos mínimos del proceso de evaluación necesarios para dicho acceso.
- b) Si la situación de servicios especiales no coincide con la totalidad del periodo de permanencia exigido para el acceso o progreso a una categoría profesional superior, se aplicarán las siguientes reglas:
  - 1.º Si el periodo de permanencia en dicha situación resulta coincidente con el curso escolar, se computará dicho curso escolar a efectos de carrera profesional horizontal, como tiempo de ejercicio profesional, dándose por superado el proceso de evaluación de dicho curso. El resto de los cursos de no permanencia en situación de servicios especiales se evaluarán según los criterios generales.
  - 2.º Cuando en un mismo curso escolar coexistan periodos de servicios efectivos y periodos de permanencia en la situación de servicios especiales, se computará como servicios especiales el curso completo siempre que los servicios efectivos no superen el treinta por ciento del mismo.
- c) Al personal funcionario de carrera docente de otras Administraciones Públicas que se encuentren en situación de servicios especiales en su administración de origen y con prestación efectiva de servicios en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, para el tiempo de permanencia en que esté vinculado a esta administración le será aplicables las reglas de evaluación recogidas en este artículo a efectos del progreso en la carrera profesional horizontal.

**Artículo 12. Permiso por acción sindical.**

1. Al personal docente que se encuentre en situación de liberación sindical le serán de aplicación los criterios recogidos en el artículo anterior.





2. Este personal mantendrá el derecho a percibir durante la situación de liberación sindical el complemento de carrera profesional horizontal que pudiera tener reconocido.

3. Al personal docente que se encuentre en situación de liberación sindical a tiempo parcial se le computará el tiempo en esta situación en los mismos términos, a efectos de acceso y progresión en el sistema de carrera profesional horizontal, que al personal con jornada de trabajo inferior a la ordinaria.

### **Artículo 13. Incapacidad temporal.**

1. El personal docente en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, tendrá derecho al cómputo del tiempo que dure esta situación como tiempo de servicio efectivo para el acceso y la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal, como periodo de permanencia en la categoría personal reconocida.

En cuanto a la evaluación del desempeño, esta se realizará en los siguientes términos:

- a) La evaluación del desempeño durante el curso escolar procederá únicamente si el desempeño efectivo del puesto por el personal docente se cuantifica en, al menos, el treinta por ciento de dicho curso.
- b) Si procede la evaluación del desempeño, se valorará proporcionalmente la consecución de los ítems que conformen las áreas de evaluación establecidas en el artículo 20.1 en función del tiempo de desempeño.

2. Con respecto a la incapacidad temporal por contingencias profesionales se aplicarán idénticos criterios que los recogidos en las letras a) y b) del artículo 11.2.

### **Artículo 14. Excedencia por cuidado de familiares, por motivo de violencia de género o por razón de violencia terrorista.**

El personal docente que se encuentre en situación de excedencia por cuidado de familiares, por motivo de violencia de género o por razón de violencia terrorista, tendrá derecho al cómputo del tiempo de permanencia en dichas situaciones, a efectos de carrera profesional horizontal para el personal docente, en los siguientes términos:

- a) El tiempo en el que se permanezca en alguna de estas situaciones se considerará como tiempo de servicio efectivo, a efectos de acceso y de progresión en el sistema





de carrera profesional horizontal, como periodo de permanencia en la categoría profesional reconocida.

b) En cuanto a la evaluación del desempeño, esta se realizará en los siguientes términos:

1º La evaluación del desempeño durante el curso escolar procederá únicamente si el desempeño efectivo del puesto por el personal docente se cuantifica en, al menos, el treinta por ciento de dicho curso.

2º Si procede la evaluación del desempeño, se valorará proporcionalmente la consecución de los ítems que conformen las áreas de evaluación en función del tiempo de desempeño.

**Artículo 15. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.**

1. En el supuesto de permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación.

2. Si la duración de los permisos resulta coincidente con el curso escolar, se computará ese curso, a efectos de la carrera profesional horizontal, como tiempo de ejercicio profesional, dándose por superado el proceso de evaluación.

Quando en un mismo año natural coexistan períodos de servicios efectivos y períodos de disfrute de estos permisos, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación siempre que el período de servicios efectivos sea al menos del treinta por ciento del curso escolar.

**Artículo 16. Jubilación parcial.**

El personal docente que acceda a la situación de jubilación parcial y tuviera reconocida una determinada categoría profesional en la carrera profesional horizontal, continuará con el devengo proporcional de las retribuciones que por dicho concepto le pudiera corresponder durante el tiempo de permanencia en la nueva situación.





**Artículo 17. Reingreso al servicio activo procedente de la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas.**

1. El personal docente que presta servicios en la consejería competente en materia de educación de la Junta de Castilla y León, que pase a ocupar puestos de trabajo en otras Administraciones Públicas y tenga reconocida una determinada categoría profesional en la carrera profesional horizontal, tendrá derecho, tras su retorno a la Administración de la Comunidad de Castilla y León, al cómputo del tiempo de permanencia en otras Administraciones Públicas a los efectos del cumplimiento del periodo exigido en cada categoría profesional para el ascenso.

2. Cuando en un mismo curso escolar coexistan periodos de servicios efectivos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y periodos en otras Administraciones Públicas, serán de aplicación las siguientes reglas:

- a) Si el periodo de permanencia en la Administración de la Comunidad de Castilla y León se cuantifica en, al menos, el treinta por ciento del curso escolar, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación.
- b) Si el periodo de permanencia en la Administración de la Comunidad de Castilla y León resulta inferior al treinta por ciento del curso escolar, se realizará la evaluación del desempeño de dicho curso escolar de forma proporcional. Si procede la evaluación del desempeño se valorará proporcionalmente la consecución de los ítems que conformen las áreas de evaluación. Para puntuar el bloque de valoración correspondiente a la actualización profesional, en el apartado del desarrollo profesional genérico, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación; para los proyectos de innovación educativa la valoración será proporcional al tiempo de desempeño.

## CAPÍTULO VI

### Derecho de opción

**Artículo 18. Derecho de opción y su ejercicio.**

1. El personal docente podrá optar bien por la carrera profesional horizontal, bien por sexenios en las convocatorias ordinarias y extraordinarias de la carrera profesional horizontal; dicha opción podrá ejercerse un máximo de cinco veces durante el periodo de permanencia en el servicio activo.





2. La opción por la carrera profesional horizontal, que implica la renuncia a los sexenios y a los efectos administrativos que se deriven de dicho complemento, no interrumpirá el cómputo de los requisitos para el reconocimiento de los sexenios, como garantía del ejercicio del derecho de opción previsto en el apartado anterior.

3. El derecho de opción podrá ejercerse en el plazo que se establezca en las convocatorias, tanto ordinarias como extraordinarias.

4. Además de lo dispuesto en el punto 1 de este apartado, el derecho de opción se podrá ejercer cuando el personal evaluado cambie de situación administrativa.

## TÍTULO II

### Evaluación del desempeño

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

###### **Artículo 19.** *Evaluación del desempeño.*

1. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la actividad profesional y el rendimiento o logro de resultados. Tiene carácter individual y recaerá sobre dimensiones y comportamientos que resulten relevantes en el puesto de trabajo.

2. Los procedimientos de evaluación están sujetos a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este decreto.

###### **Artículo 20.** *Áreas de evaluación.*

1. El reconocimiento de las distintas categorías profesionales en las que se estructura la carrera profesional horizontal del personal docente conlleva el proceso de evaluación de las siguientes áreas de evaluación:

- a) La actividad individual, que se referirá a objetivos individuales.
- b) La participación en la organización y funcionamiento del centro o servicio de apoyo, que se referirá a objetivos colectivos.
- c) La actualización profesional.





Cada convocatoria establecerá los ítems en los que se articulen las dos primeras áreas de evaluación en orden a concretar los elementos y cualidades evaluables.

Estos ítems responderán a los siguientes parámetros:

- a) Evaluación de la actividad individual.
  - 1º. Diseño, planificación y desarrollo del proceso de enseñanza.
  - 2º. Capacidad de adaptación a las circunstancias de aprendizaje.
  - 3º. Evaluación y tutorización del alumnado.
- b) Evaluación de la participación en la organización y funcionamiento del centro.
  - 1º. Cumplimiento de los horarios asignados anualmente.
  - 2º. Disponibilidad e iniciativa para la realización de tareas globales del centro.
  - 3º. Colaboración en el funcionamiento del centro.

2. La evaluación de la actividad individual, según la tarea efectivamente desempeñada por el personal docente en el periodo evaluable, se realizará atendiendo a las siguientes situaciones:

- a) Personal docente que imparte docencia.
- b) Personal docente con cargo directivo.
- c) Personal de orientación y profesorado técnico de servicios a la comunidad en los Equipos de Orientación Educativa, Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica o en los departamentos de orientación de los centros.
- d) Directores y directoras y asesores y asesoras de los Centros de Formación e Innovación Educativa.
- e) Personal docente en la inspección educativa.
- f) Personal asesor técnico docente.

#### **Artículo 21. *Objetivos individuales y colectivos del personal docente.***

1. El establecimiento en cada convocatoria de los objetivos tanto individuales como colectivos responderá, para cada una de las situaciones previstas en el artículo 20.2, a los documentos académicos y organizativos del centro en el que preste servicio el personal evaluado en el momento de realizarse dicha evaluación.

2. Para el personal docente que imparte docencia y personal docente con cargo directivo, así como para el personal de orientación y el profesorado técnico de servicios a la comunidad en los Equipos de Orientación Educativa, Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica o en los departamentos de orientación de los centros, los objetivos





individuales serán los establecidos en las programaciones didácticas de las materias en las que el profesorado imparta docencia de forma efectiva y los objetivos colectivos serán los que consten en la programación general anual del centro.

3. En el caso de los directores y directoras y asesores y asesoras de los Centros de Formación e Innovación Educativa, los objetivos individuales y colectivos serán los incluidos en la programación del centro de formación correspondiente.

4. Para el personal docente en la inspección educativa, los objetivos individuales y colectivos serán los establecidos en el correspondiente plan anual de inspección y en los planes específicos, de acuerdo con la documentación que se elabora anualmente por las áreas de inspección de las direcciones provinciales.

5. En cuanto al personal asesor técnico docente, los objetivos individuales y colectivos serán los de las unidades administrativas en las que presten servicio.

#### **Artículo 22. *Período de las evaluaciones del desempeño.***

1. La evaluación en el ámbito de la enseñanza no universitaria se realizará durante el curso escolar.

2. Para evaluar la actividad docente de las personas solicitantes para el acceso a la categoría profesional correspondiente se considerará cada uno de los cursos escolares del periodo solicitado, que será el mínimo exigido para ese reconocimiento.

3. En el caso de aquellas personas solicitantes que ejerzan sus funciones en varios centros en el transcurso de un mismo curso escolar, será necesaria la realización de la evaluación de estas funciones en los centros donde hayan ejercido al menos un treinta por ciento del curso escolar, realizando cuando proceda la media aritmética ponderada.

#### **Artículo 23. *Personal evaluable.***

1. Tendrá la consideración de personal evaluable el personal docente que presente su solicitud en el plazo y forma establecidos en la correspondiente convocatoria, siempre y cuando esté incluido en el ámbito de aplicación de este decreto y cumpla los requisitos para incorporarse y mantenerse en el sistema de progresión de la carrera profesional horizontal y no opte por mantener los sexenios.





2. El personal docente será evaluado, conforme al baremo establecido en el anexo en los siguientes términos y conforme a lo dispuesto en cada una de las convocatorias:

- a) Personal docente que imparte docencia:
  - 1º. Apartado 1. Actividad individual: Subapartado 1.a.
  - 2º. Apartado 2. Participación en la organización y funcionamiento del centro.
  - 3º. Apartado 3. Actualización profesional.
- b) Personal docente con cargo directivo:
  - 1º. Apartado 1. Actividad individual:
    - 1º.1. Subapartado 1.a: En caso de impartir docencia.
    - 1º.2. Subapartado 1.b: En todo caso.
  - 2º. Apartado 2. Participación en la organización y funcionamiento del centro: en caso de impartir docencia.
  - 3º. Apartado 3. Actualización profesional: en todo caso.
- c) Personal de orientación y profesorado técnico de servicios a la comunidad en los Equipos de Orientación Educativa, Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica o en los departamentos de orientación de los centros:
  - 1º. Apartado 1. Actividad individual:
    - 1º.1. Subapartado 1.a: En caso de impartir docencia.
    - 1º.2. Subapartado 1.c: En todo caso.
  - 2º. Apartado 2. Participación en la organización y funcionamiento del centro: en caso de impartir docencia.
  - 3º. Apartado 3. Actualización profesional: en todo caso.
- d) Directores y directoras y asesores y asesoras de los Centros de Formación e Innovación Educativa:
  - 1º. Apartado 1. Actividad individual: Subapartado 1.d.
  - 2º. Apartado 3. Actualización profesional.
- e) Personal docente en la inspección educativa:
  - 1º. Apartado 1. Actividad individual: Subapartado 1.e.
  - 2º. Apartado 3. Actualización profesional.
- f) Personal asesor técnico docente:
  - 1º. Apartado 1. Actividad individual: Subapartado 1.f.
  - 2º. Apartado 3. Actualización profesional.





**Artículo 24. Personal evaluador.**

1. La evaluación del personal docente que imparte docencia será responsabilidad de la persona que ejerza la dirección del centro con el visto bueno de la persona a quien corresponda la inspección de este. Para realizar esta evaluación el director o la directora del centro contará con la colaboración del resto de las personas que formen parte del equipo directivo y podrá solicitar, si lo estima conveniente, el asesoramiento de un inspector o una inspectora, un jefe o una jefa de departamento o de un profesor o una profesora de la especialidad de la persona aspirante.

2. En el caso del personal docente con cargo directivo, la evaluación de las funciones de la persona que ejerza la dirección del centro la realizará la persona a quien corresponda la inspección de este con el visto bueno de la persona titular de la jefatura de la inspección. La evaluación de las funciones de quienes ejerzan la secretaría y la jefatura de estudios la realizará la persona titular de la dirección del centro con el visto bueno de la persona a quien corresponda la inspección de este.

3. La evaluación del personal de orientación y del profesorado técnico de servicios a la comunidad en los Equipos de Orientación Educativa, Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica o departamentos de orientación de los centros educativos recaerá en la persona que ejerza la dirección del centro con el visto bueno de la persona a quien corresponda la inspección de este. La evaluación de las personas que formen parte de los equipos de orientación recaerá en la persona que ostente la dirección del equipo con el visto bueno de la persona inspectora que tenga asignada la supervisión de este.

4. La evaluación de los asesores y las asesoras de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa la realizará la persona titular de la dirección del correspondiente Centro de Formación e Innovación Educativa con el visto bueno de la persona que ejerza su inspección. La evaluación de los directores y las directoras de los Centros de Formación e Innovación Educativa, por su parte, recaerá en la persona titular de la jefatura del área de programas de la dirección provincial de educación correspondiente, con el visto bueno de la persona titular de la jefatura de la inspección.

5. El personal docente en la inspección educativa será evaluado por la persona titular de la jefatura del área de inspección educativa de la dirección provincial de educación correspondiente, con el visto bueno de la persona titular de la dirección provincial. La evaluación de quienes ocupen las jefaturas del área de inspección recaerá en la inspección central, con el visto bueno de la persona titular de la jefatura de la inspección central.





6. El personal asesor técnico docente será evaluado por la persona titular de la jefatura de la unidad administrativa o servicio correspondiente en la que ejerza sus funciones, con el visto bueno de la persona superior inmediata.

7. La evaluación de la actualización profesional se realizará por las secciones de personal de las direcciones provinciales de educación.

#### **Artículo 25. Funciones del personal evaluador.**

1. El personal evaluador deberá observar, registrar y valorar el desempeño del personal docente que en cada caso deban ser evaluados, así como diagnosticar sus necesidades de formación, informando al personal evaluable sobre su rendimiento y su desempeño, indicándole aquello en lo que deba mejorar.

2. Las funciones del personal evaluador son:

- a) Realizar la valoración de acuerdo con lo establecido en este decreto.
- b) Comunicar el resultado de la evaluación al personal evaluado.
- c) Proponer acciones de mejora.
- d) Remitir las evaluaciones elaboradas a la comisión técnica provincial.

## **CAPÍTULO II**

### **Valoración de las áreas de evaluación**

#### **Artículo 26. Baremo.**

1. El baremo para la evaluación de la carrera profesional horizontal para el personal docente es el que aparece recogido en el anexo.

2. La valoración de las áreas de evaluación de la actividad individual, apartado 1 del anexo, y de la participación en la organización y funcionamiento del centro, apartado 2 del anexo, se realizará a través ítems, entendidos como cada una de las partes o unidades de las que se compone una prueba, un test o un cuestionario.

3. En el apartado tercero del anexo referente a la actualización profesional, será necesario tener al menos 3 créditos para obtener una evaluación positiva.





4. En la valoración de cada categoría profesional, para la obtención de la evaluación positiva será preciso obtener respuesta afirmativa en, al menos, el porcentaje de los ítems previsto en el anexo.

**Artículo 27. Puestos docentes de especial dificultad.**

1. A efectos de su valoración en la carrera profesional horizontal para el personal docente, se consideran puestos docentes de especial dificultad los que se determinen en aplicación la normativa por la que se establecen los criterios para la calificación de dichos puestos.

2. El ejercicio de la labor docente en puestos de especial dificultad durante el periodo de evaluación, implicará la obtención de un veinte por ciento del porcentaje necesario para la superación del apartado 2 del baremo, referido al área de evaluación de la participación en la organización y funcionamiento del centro, siempre y cuando dicho ejercicio se haya desarrollado de manera efectiva durante al menos un curso escolar completo.

**Artículo 28. Formación docente.**

La formación evaluable se realizará conforme a lo establecido en la normativa reguladora de las modalidades, convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León.

**Artículo 29. Calificación general.**

Los resultados de la evaluación se verificarán en cada una de las áreas de evaluación mediante la superación de los porcentajes y puntuaciones establecidos en el anexo de este decreto.

Para que la evaluación sea positiva la persona evaluada deberá superar en todas las áreas de evaluación o, en su caso, subapartados de las mismas que le sean de aplicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 23.2, el porcentaje de respuestas positivas y créditos que para cada una de ellas se establecen en el anexo.

En caso contrario, la evaluación se entenderá negativa.



**Artículo 30. *Propuesta de acciones de formación o mejora.***

Si la evaluación de alguna de las áreas de evaluación resultase negativa, el personal evaluador propondrá aquellas acciones formativas o planes de trabajo personalizados que considere necesarios para mejorar la actuación y el rendimiento del personal evaluado.

**CAPÍTULO III**

**Proceso de evaluación del desempeño de la actividad docente**

**Artículo 31. *Proceso de evaluación del desempeño de la actividad docente.***

1. El informe de valoración del desempeño de la actividad docente, se basará en la valoración de las áreas de evaluación establecidas en el artículo 20.1, a través de una serie de ítems, conforme a lo previsto en el anexo.

2. Los ítems de las dos primeras áreas se resolverán mediante respuestas afirmativas (Sí) o negativas (NO) referidas al cumplimiento del contenido de cada una. En ambos apartados se incluye además la opción “No evaluable” (NE) para indicar aquellos ítems que, por las características propias del centro, no tienen posibilidad de desarrollarse en el mismo. La consideración de un ítem como no evaluable deberá realizarse por la persona a quien corresponda la inspección del centro y supondrá la reducción del número de ítems totales para los que se realiza la valoración de la persona solicitante.

3. Para la valoración de la actualización profesional, la persona interesada deberá alegar y aportar la documentación acreditativa de los méritos cuya evaluación solicita para poder computar los créditos.

No obstante, y para quienes así lo soliciten, no será necesaria la presentación de los documentos justificativos de las actividades de formación que figuren inscritos en el Registro de Formación Permanente del Profesorado de Castilla y León en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes establecido en la correspondiente convocatoria.

4. La evaluación se realizará de acuerdo con la tarea efectivamente desempeñada por el personal docente en el periodo evaluable, de acuerdo con las situaciones previstas en el artículo 20.2.





**Artículo 32. Informe de evaluación del desempeño.**

1. El informe de evaluación del desempeño es el documento que contiene la valoración individual realizada por el personal evaluador, conforme a las normas establecidas en el presente decreto y en las correspondientes convocatorias.

2. Se dará traslado del informe de evaluación del desempeño al personal evaluado en los términos que se establezca en la respectiva convocatoria.

3. La persona interesada podrá presentar alegaciones al resultado obtenido en su evaluación ante la comisión técnica provincial en el plazo establecido en la correspondiente convocatoria.

**CAPITULO IV**

**Revisión de la evaluación: comisiones técnicas provinciales y Comisión técnica central**

**Artículo 33. Comisiones técnicas provinciales.**

1. En cada dirección provincial de educación se constituirá una comisión técnica, como órgano colegiado de carácter técnico y permanente.

2. Cada comisión técnica provincial estará integrada por:

- a) La persona titular de la dirección provincial de educación, o persona en quien delegue, que la presidirá y que dirimirá con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.
- b) La persona titular de la jefatura de la sección de gestión de personal.
- c) La persona titular de la jefatura de la sección de gestión económica y contratación.
- d) La persona titular de la jefatura de la inspección educativa.
- e) La persona titular de la jefatura del área de programas.
- f) Una persona funcionaria de la dirección provincial que ejercerá la secretaría, con voz y voto, designada por la persona titular de la dirección provincial de educación.
- g) Una persona representante de las organizaciones sindicales presentes en la junta de personal docente, de carácter rotatorio.

Por cada titular se designará una persona suplente por la persona titular de la dirección provincial de educación.

3. Corresponden a cada comisión técnica provincial las siguientes funciones:





- a) Recibir los informes de evaluación del desempeño elaborados por el personal evaluador.
- b) Estudiar e informar las alegaciones formuladas por las personas interesadas.
- c) Garantizar que las evaluaciones se realizan dentro de los plazos y de acuerdo con el proceso y criterios establecidos en este decreto y en la correspondiente convocatoria.
- d) Velar por la aplicación de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación del desempeño.
- e) Elaborar una propuesta de reconocimiento de la carrera profesional horizontal y remitirla a la consejería competente en materia de educación.
- f) En general, cualesquiera otras que le atribuyan las normas que le sean de aplicación.

4. Su régimen de funcionamiento se ajustará a lo establecido en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, siéndoles asimismo de aplicación a sus miembros las normas sobre abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de dicha ley. La asistencia a las reuniones de la comisión no generará derecho a la percepción de ninguna cuantía económica en concepto de remuneración.

#### **Artículo 34. Comisión técnica central.**

1. Se constituirá una Comisión técnica central con sede en la consejería competente en materia de educación, como órgano superior colegiado de supervisión, que estará integrada por:

- a) La persona titular de la dirección general competente en materia de recursos humanos, o persona en quien delegue, que la presidirá y que dirimirá con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.
- b) La persona titular de la jefatura del servicio de profesorado de educación pública infantil, primaria y especial.
- c) La persona titular de la jefatura del servicio de profesorado de educación pública de secundaria, formación profesional, adultos y régimen especial.
- d) La persona titular de la jefatura del servicio de nóminas, personal laboral y en régimen de concierto.
- e) Tres personas funcionarias de la dirección general competente en materia de recursos humanos, una de las cuales ejercerá la secretaría con voz y voto, designada por la persona titular de ésta.





- f) Una persona representante de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de educación de personal docente de centros públicos no universitarios, de carácter rotatorio.

Por cada titular se designará una persona suplente por la persona titular de la dirección general competente en materia de recursos humanos.

Su régimen de funcionamiento se ajustará a lo establecido en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, siéndoles asimismo de aplicación a sus miembros las normas sobre abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de dicha ley. La asistencia a las reuniones de la comisión no generará derecho a la percepción de ninguna cuantía económica en concepto de remuneración.

2. Corresponden a la Comisión técnica central las siguientes funciones:

- a) Velar para que las comisiones técnicas provinciales actúen de forma homogénea y coordinada, en condiciones de igualdad y no discriminación, garantizando la imparcialidad, transparencia y profesionalidad de estas y de sus miembros.
- b) Comprometerse a desarrollar cuantas acciones sean necesarias para que el procedimiento resulte ágil.
- c) Recabar, analizar y tener en consideración para futuras actuaciones los informes anuales de las comisiones técnicas provinciales sobre la naturaleza y volumen de las alegaciones y reclamaciones formuladas.

Del mismo modo, con la finalidad de establecer unos criterios homogéneos en el funcionamiento de la carrera profesional horizontal del personal incluido en este decreto, la Comisión técnica central asumirá las funciones de coordinación y seguimiento para el cumplimiento y propuestas de mejora del modelo de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.** *Derecho a la información y protección de datos.*

1. La consejería competente en materia de educación, desarrollará un fichero de consulta permanente tanto de las categorías profesionales reconocidas en la carrera profesional horizontal como de las puntuaciones que se vayan obteniendo en los distintos bloques de valoración que integran el proceso de evaluación.





2. Los datos de carácter personal serán tratados con la finalidad de gestionar el sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño del personal docente de la Administración de Castilla y León conforme al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

3. Las personas interesadas podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición a su tratamiento, en los términos previstos en la citada legislación en materia de protección de datos y a través de los medios puestos a su disposición, de lo cual se informará en la cláusula de protección de datos recogida en el formulario de la solicitud.

#### **Segunda. Procedimiento electrónico.**

Las personas interesadas deberán presentar las solicitudes a través de medios electrónicos, para lo que la Administración pondrá a su disposición los canales de acceso que sean necesarios, así como los sistemas y aplicaciones que se determinen, garantizándose la asistencia necesaria. La Administración habilitará una aplicación informática a la cual se deberá acceder de forma obligatoria por parte de las personas interesadas. Dicha aplicación informática deberá acreditar la identificación electrónica de la persona solicitante y deberá permitir la firma electrónica para el ejercicio de las acciones previstas en el artículo 11.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

**Única.** *Implantación progresiva del sistema de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal para el personal docente.*

La Administración de la Comunidad implantará progresivamente el sistema de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal para el personal docente previsto en este decreto. A tal efecto, la dirección general competente en materia de recursos humanos, previa negociación colectiva, propondrá a la persona titular de la consejería competente en materia de educación un plan que desarrollará e implantará de forma gradual las áreas de





valoración o, en su caso, el elemento o elementos a valorar de las mismas, así como la puntuación mínima necesaria para poder acceder a la categoría profesional correspondiente, hasta la implantación completa del sistema previsto en este decreto.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **Primera. Desarrollo normativo.**

Se faculta a la persona titular de la consejería competente en materia de educación para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este decreto.

### **Segunda. Entrada en vigor.**

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

LA DIRECTORA GENERAL

DE RECURSOS HUMANOS,

Fdo.: Teresa Barroso Botrán.





## ANEXO

### Baremo para la progresión en la carrera profesional

*Porcentajes mínimos de los ítems para obtener evaluación positiva en las áreas 1 y 2*

*Créditos mínimos para obtener evaluación positiva en el área 3*

| Proceso de evaluación                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Categoría I                          | Categoría II                         | Categoría III                        | Categoría IV                         |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>1. Actividad individual</b>                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                      |                                      |                                      |                                      |
| 1.a                                                                    | Para todo el personal docente que imparte docencia.                                                                                                                                                                                                                                                                       | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 65% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 80% de respuestas afirmativas (Si) |
| 1.b                                                                    | Personal docente con cargo directivo.<br><i>Evaluar también el apartado 3 y, si se imparte docencia, los apartados 1.a y 2.</i>                                                                                                                                                                                           | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 65% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 80% de respuestas afirmativas (Si) |
| 1.c                                                                    | Personal de orientación y profesorado técnico de servicios a la comunidad en los Equipos de Orientación Educativa, Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica o en los departamentos de orientación de los centros.<br><br><i>Evaluar también el apartado 3 y, si se imparte docencia, los apartados 1.a y 2.</i> | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 65% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 80% de respuestas afirmativas (Si) |
| 1.d                                                                    | Directores y directoras y asesores y asesoras de los Centros de Formación e Innovación Educativa.<br><i>Evaluar también el apartado 3.</i>                                                                                                                                                                                | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 65% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 80% de respuestas afirmativas (Si) |
| 1.e                                                                    | Personal docente en la Inspección Educativa.<br><i>Evaluar también el apartado 3.</i>                                                                                                                                                                                                                                     | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 65% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 80% de respuestas afirmativas (Si) |
| 1.f                                                                    | Personal asesor técnico docente.<br><i>Evaluar también el apartado 3.</i>                                                                                                                                                                                                                                                 | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 65% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 80% de respuestas afirmativas (Si) |
| <b>2. Participación en la organización y funcionamiento del centro</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 50% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 65% de respuestas afirmativas (Si) | ≥ 80% de respuestas afirmativas (Si) |
| <b>3. Actualización profesional</b>                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ≥ 3 créditos                         | ≥ 3 créditos                         | ≥ 3 créditos                         | ≥ 3 créditos                         |

