

BASES APROBACIÓN CARRERA PROFESIONAL DEL PATRONATO MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BARRIOS

1.- OBJETO.

El presente acuerdo tiene por objeto sentar las bases para implantar la carrera profesional del personal laboral fijo, indefinido no fijo e interino al servicio del Patronato Municipal de la Vivienda y Rehabilitación Integral de Barris.

2.- CONCEPTO

La carrera profesional es el conjunto ordenado de las oportunidades de ascenso del personal y de las expectativas de progreso profesional de acuerdo a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Esta carrera debe contribuir a la actualización y al perfeccionamiento de la calificación del personal ya la mejora en la prestación del servicio público del Patronato Municipal de la Vivienda y Riba.

Se fija como modalidad de carrera profesional del personal del Patronato, la CARRERA HORIZONTAL.

En el nivel de carrera horizontal el personal obtiene un nivel inicial de entrada desde el momento de su incorporación al Patronato, quedando esta carrera vinculada a la voluntariedad del personal.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los Empleados Públicos en el art.16 del RDLEG 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y consiste en la progresión de grados, categorías, escalones u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo que establece la letra b) del artículo 17 y 20.3 del propio Estatuto Básico del Empleado Público . El pasado 22 de junio de 2018, fue aprobada la Ley 6/2018, (BOIB 78, de 26 de junio), que modifica la Ley de función pública, "para regular diferentes aspectos de la carrera horizontal".

2.- CARACTERÍSTICAS.

- Es voluntaria : corresponde al personal incluido en el ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- Es personalizada : el reconocimiento del nivel tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- Es progresiva : como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de tal modo que el acceso al nivel superior sólo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación.
- Es irreversible : el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de demérito prevista en el artículo 96.1 e de RDLEBEP.

- Es incentivada : el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- Es transparente : las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que deban evaluarse se basan en criterios objetivos.
- Está abierta : no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- Es homologable : deben llevarse a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- Es independiente del puesto o de la plaza que se ocupe : obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Los trabajadores del Patronato, independientemente de la relación contractual con el organismo.

4.- ESTRUCTURA DE CARRERA HORIZONTAL

Consiste en la progresión de nivel del personal, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. La efectividad definitiva del sistema de carrera horizontal tendrá lugar con la implantación del sistema de evaluación del desempeño, con excepción del proceso extraordinario de implantación inicial de la carrera previsto en este acuerdo.

La carrera profesional horizontal se estructura en cuatro niveles. El personal del PMH-RIBA permanecerá en cada uno de los niveles período mínimo de tiempo en cada nivel para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior. El sistema requiere formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca en las convocatorias y superar la correspondiente evaluación.

El período mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel son los siguientes:

- Nivel I: 5 años
- Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I (10 años de servicio)
- Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II (15 años de servicio)
- Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III (+20 años de servicio)

Las características del sistema, los requisitos generales, los importes de grupos, los niveles de complemento de carrera, la evaluación del desempeño se asimilan a los acordados el 18 de julio de 2008 para el personal de la Administración de la CAIB (BOIB núm.154, de 1 de noviembre de 2008) modificados día 26 de febrero de 2010 (BOIB núm. 37, de 6 de marzo de 2010), el acuerdo de día 15 de junio de 2016 para el personal del *Ajuntament* de Palma (BOIB núm 161, de 24 de diciembre de 2016; siempre con la aplicación de los criterios y los procedimientos que se prevean en las leyes aplicables en materia de Función Pública y en las disposiciones reglamentarias que desarrollen la carrera profesional.

El sistema debe ir ligado a la formación, a un menor absentismo y a los mecanismos que se acuerden para la evaluación del desempeño , lo que redundará en la mejora en la calidad de los servicios públicos y el mejor servicio a la ciudadanía.

Como regla general en caso de que una persona haya ocupado puestos de diferentes grupos, será valorado por aquel grupo en el que haya estado más tiempo prestando servicios.

Con carácter excepcional, con motivo de la primera aplicación del presente acuerdo, la persona que pueda conseguir el siguiente nivel o cambio de grupo, cuando cumpla los requisitos, podrá solicitar su reconocimiento sin tener que permanecer los cinco años en el nivel alcanzado inicialmente .

Cuando el personal laboral haya consolidado un nivel del grupo que está ocupando y ocupe un grupo superior tendrá derecho a percibir la asignación devengada del grupo que ocupe, siempre que tenga las horas de formación que correspondan para conseguir el nivel superior que podrá solicitar en la próxima convocatoria.

Las situaciones especiales de excedencia, comisión de servicios y asimilables serán desarrolladas mediante la negociación colectiva en el marco de este acuerdo.

Se consideran servicios prestados a efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal, los períodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de puesto de trabajo cuando durante este plazo se ejerza un puesto del mismo cuerpo o escala - y especialidades, en su caso - o en una categoría profesional equivalente en cualquier administración pública.

Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicios en otras administraciones públicas.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos establecidos en el art. 89.5 del TREBEP.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.

La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de ese nivel.

5.-COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL.

Las retribuciones, en cómputo anual, de los complementos de carrera correspondientes a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

Laborales	Categoría 0	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
Nivel I	3.366,29 €	2.693,04 €	2.468,60 €	2.244,20 €	1.907,58 €
Nivel II	6.732,56 €	5.116,77 €	4.578,14 €	4.039,54 €	3.254,08 €
Nivel III	10.098,82 €	7.473,13 €	6.687,67 €	5.890,99 €	4.712,79 €
Nivel IV	13.465,09 €	9.694,87 €	8.774,77 €	7.854,65 €	6.171,51 €

El personal laboral que se encuentre incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de este acuerdo, percibirá, con efectos retroactivos del 1 de enero de 2023, la cuantía correspondiente en el grado o nivel de carrera profesionales que tenga reconocido.

Se abonará el complemento de carrera profesional en forma fraccionada por meses con el devengo de cada nómina.

El complemento retributivo de la carrera profesional quedará integrado en el sistema retributivo del Patronato y en consecuencia estará sometido a las actualizaciones que prevea anualmente la Ley Presupuestaria.

6.- CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.

La carrera profesional se implantará y se percibirá a cuenta la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera que se reconoció inicialmente, a partir de 01 de enero de 2023 con el siguiente calendario:

- 40% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2023
- 30% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2024.
- 30% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2025.

El personal laboral que cumpla la edad reglamentaria de jubilación en 2023 o 2024 cobrarán el 100% a partir de enero de 2023. Los que cumplen en 2024, el 70% a partir de enero de 2023 y el 100% a partir de 2024.

7.-ASIGNACIONES INICIALES A CUENTA DE LA CARRERA PROFESIONAL

A fecha de entrada en vigor de este acuerdo todo el personal del Patronato Municipal de la Vivienda y RIBA que vendrá siendo retribuido por el concepto "a cuenta de carrera profesional" dejará de serlo por este concepto y lo será por el concepto retributivo de carrera profesional una vez se cobre el 100%.

8.- ASIGNACIONES INICIALES DE NIVELES

El acceso del personal al Patronato Municipal de la Vivienda y RIBA afectado por el presente acuerdo a la carrera profesional en el momento de su implantación se realizará, con carácter extraordinario y por una sola vez, mediante la aplicación exclusiva del criterio de tiempo servicios prestados y un mínimo de horas de formación determinadas para alcanzar el nivel. Se tendrán en cuenta todas las horas realizadas durante la vida laboral en la administración pública.

		Categoría 0	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5 y 6
NIVEL 1	5 años	35	30	25	20	15	10
NIVEL 2	10 años	70	60	50	40	30	20
NIVEL 3	15 años	105	90	75	60	45	30
NIVEL 4	20 años	140	120	100	80	60	40

El nivel asignado en cada caso es el punto de partida para la progresión en la carrera horizontal prevista en este acuerdo. La asignación inicial se realiza en el grupo de titulación y categoría que detente a la persona interesada como personal laboral día _____ 2023

9. PROGRESIÓN DE NIVEL.

Para que los trabajadores acogidos al sistema de carrera profesional horizontal puedan progresar en el nivel superior se desarrolla un modelo de carrera en el que la evaluación del cumplimiento y la mejora continua se configuran como el eje fundamental. Es decir, además del requisito de cinco años de permanencia en el nivel de origen, se deberá superar la correspondiente evaluación.

Los principios rectores de la evaluación son:

-Fomentar la prestación de servicios de atención a la ciudadanía.

- Favorecer la calidad mediante la mejora continua de los servicios que el ciudadano recibe del Patronato Municipal de la Vivienda y Rehabilitación Integral de Barris.
- Desarrollar la Administración electrónica para facilitar a la ciudadanía información sobre los servicios prestados por el Patronato Municipal de la Vivienda y Rehabilitación Integral de Barrios.
- Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medida de la actividad que sirvan para conseguir una mayor eficiencia del servicio público.

El personal que ha accedido al nivel IV en la fase de implantación extraordinaria estará obligado a presentarse en cada evaluación que le corresponda por el tiempo de servicios prestados cada 5 años. En caso de dos evaluaciones negativas y previo informe preceptivo del órgano competente se podrá proponer el descenso al nivel inmediatamente inferior. En ningún caso, el hecho de no superar estas evaluaciones puede suponer la remoción del puesto de trabajo, tanto en lo que respecta al personal incluido en este punto como en el resto de niveles.

El modelo de carrera ordinaria se configura como elemento clave de motivación y crecimiento profesional en el seno de la administración pública. Este esfuerzo y crecimiento debe ir ligado a la correspondiente remuneración en cada nivel, así como el reconocimiento y la valoración del nivel de carrera.

A tales efectos se creará una comisión de evaluación y reconocimiento de nivel de los solicitantes cuya composición y funcionamiento se desarrollará mediante negociación correspondiente.

La comisión de evaluación y reconocimiento evaluará los méritos aportados por las personas interesadas, para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos por acceder al nivel y que estarán recogidas en la convocatoria.

Además los interesados tendrán que acreditar los servicios a la Administración Pública con indicación del grupo/nivel o equivalente al que pertenece por cada uno de los días por los que ha prestado servicio.

El procedimiento debe tener una duración máxima de un año y finaliza con la resolución motivada del órgano competente, según corresponda. Contra esta resolución se puede interponer recurso de acuerdo con la normativa aplicable.

Asimismo, los criterios de evaluación y reconocimiento serán aprobados en la Mesa de Negociación del Patronato.

Respecto a la formación, se tendrá en cuenta las necesidades de los trabajadores a la hora de elaborar el plan de formación.

El Patronato podrá diseñar un plan de desarrollo del desempeño para garantizar que los servicios públicos se den a través de los trabajadores con la máxima eficacia y eficiencia, eje vertebrador de la carrera.

Dicho plan de desarrollo del desempeño será negociado con los delegados de personal del Patronato y necesariamente llevará integrado un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el Patronato programará cada año.

En caso de que no se haya ofrecido el plan de formación para conseguir el siguiente nivel no se podrá exigir la formación y se valorará que no haya habido absentismo laboral y no tener abierto un expediente sancionador.

El procedimiento de acceso a los distintos niveles que integran la carrera profesional horizontal se inicia de oficio por el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que tendrá preferentemente carácter anual.

Las solicitudes deben presentarse por el procedimiento telemático que se prevea, de acuerdo en la forma y el plazo que establezca la convocatoria, y adjuntando los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel. El cumplimiento de los requisitos vendrá referido al día de la expiración del plazo fijado en la convocatoria para presentar solicitudes.

Se podrá conceder una asignación extraordinaria de nivel, fuera de la convocatoria ordinaria en los casos de nuevas incorporaciones, o en los casos de retorno de una excedencia, comisión de servicios u otra situación administrativa en la que pueda encontrarse en el momento que se realice el procedimiento de obtención de nivel.

Una vez acreditada la obtención del nivel por parte del interesado/a con antigüedad y formación, los efectos económicos se retrotraerán al día siguiente del día en que se haya alcanzado el nivel.

Durante el año en que se haya obtenido un nivel de carrera profesional, no será necesario realizar formación para mantener este nivel alcanzado, pero sí será necesaria realizar formación durante este año para poder acceder a un nivel superior, en su caso, durante el año siguiente, y así sucesivamente.

10.- MANTENIMIENTO DE NIVEL. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Una vez se acceda a la carrera profesional horizontal, se efectuarán anualmente las horas de formación de mantenimiento en función de la categoría de clasificación y del respectivo nivel que tenga reconocido.

En este sentido, el Patronato aprobará un Plan de formación anual, que será negociado con los delegados de personal, extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el Patronato programe, fijando un mínimo de tiempo de formación específica, que no podrá ser inferior a las horas de la siguiente tabla:

MESA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS POR GRUPOS:

LABORALES	Categoría 0		Categoría 1		Categoría 2		Categoría 3		Categoría 4		Categoría 5 y 6	
	HRS APROV	HRS ASIS.	HRS APROV	HRS ASIS.								
NIVEL	27	9	23	8	19	7	15	5	12	4	8	3
TOTAL HRS	36		31		26		20		16		11	

La tipología de cursos que se admitirán para la evaluación del cumplimiento de los niveles en la carrera profesional deben ser cursos vinculados al puesto de trabajo, impartidos o reconocidos por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (* FELIB), Escuela Municipal de Formación (EMF) la Federación española de municipios y provincias (* FEMP),) y los impartidos por la Universidad y por las escuelas técnicas, los impartidos por colegios profesionales, las Administraciones estatal, autonómica o local, y por los sindicatos, o bien los incluidos dentro del Plan de Formación que deberá aprobar el órgano competente de PMHRIBA, previa negociación con las delegadas de personal del PMH-Riba . A tal efecto, el órgano competente será el gerente, sin perjuicio de las delegaciones que éste pueda realizar en otros órganos.

A efectos de la carrera profesional, la formación deberá ser preferentemente presencial, aunque también pueda ser online, se deberá presentar un certificado de aprovechamiento o asistencia.

El período durante el cual deberá realizarse la formación será del día 1 de octubre de cada año y hasta el 30 de septiembre del año siguiente, de forma que durante este período el personal deberá haber completado la formación necesaria para mantener el nivel y así poder cobrar el complemento durante el año siguiente .

El incumplimiento del requisito de la presentación de los documentos que acrediten la formación comportará la suspensión del complemento de carrera profesional para el personal afectado, salvo que el incumplimiento sea por causas de fuerza mayor, que deberán constatarse por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación en el documento de evaluación del desempeño preceptivo.

En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional, se abrirá un procedimiento administrativo, con audiencia del interesado y de los representantes del personal, en los efectos de ratificar o no la suspensión del pago de la carrera. Si se ratifica la suspensión, se dejará de percibir el complemento durante el año siguiente. Si durante este año siguiente acreditase la debida formación, podrá volver a percibir la formación en el otro año siguiente, pero sin que en ningún caso tenga derecho a percibir el complemento dejado de percibir.

En caso de que no se haya ofrecido el plan de formación para conseguir el siguiente nivel no se podrá exigir la formación y se valorará que no haya habido absentismo laboral y no tener abierto un expediente sancionador.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. La implantación inicial de los niveles de carrera profesional para los trabajadores del Patronato, que dará derecho a percibir los pagos a cuenta en carácter retroactivo a 01.01.2023.

SEGUNDA. Aprobar un plazo de presentación de solicitudes para acceder a la carrera profesional de 10 días a partir del día siguiente de la publicación del presente acuerdo en el BOIB.

TERCERA.- Con motivo de la primera aplicación de este acuerdo de carrera profesional, los años que superen el mínimo para llegar a un determinado nivel pero no permitan la obtención del siguiente, serán computados en su día en los efectos de obtener ese nivel superior.

CUARTA. El presente acuerdo podrá ser revisado anualmente a instancia de cualquiera de las partes.

Aprobar un plazo de presentación de solicitud para acceder a la carrera profesional de 10 días a partir del día siguiente de la publicación del presente acuerdo en el BOIB .