

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE LLUCMAJOR

13214 *Acuerdo de aprobación de los principios generales que deberán regir la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Lluçmajor*

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 19 de diciembre de 2018, acordó la aprobación de los principios generales que han de regir la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Lluçmajor. En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 38.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público se publica el texto íntegro normativo del acuerdo citado:

1. OBJETO

Establecer los principios generales en base a los cuales se deberán regir los acuerdos para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal funcionario (tanto de carrera como interino) y laboral (tanto fijo como temporal) del Ayuntamiento de Lluçmajor y del Organismo Autónomo del Patronato de la Residencia de Personas Mayores de Lluçmajor.

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 de los Empleados Públicos y también regulada en la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, modificada por la Ley 6/2018, de 22 de junio, por la cual se modifican diversas normas del ordenamiento jurídico de las Illes Balears en materia de turismo, función pública, presupuestaria, de personales, de urbanismo, de ordenación farmacéutica, de transportes, de residuos y régimen local, y se autoriza al Gobierno de las Illes Balears para aprobar determinados textos refundidos, que procede a su regulación en el ámbito de la Administración Local.

La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada de grados, categorías, escalones u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece la obligación de que las administraciones públicas establezcan sistemas que permitan evaluar el desarrollo y progresión de sus empleados. La citada evaluación se define como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logros de resultado.

La carrera horizontal deberá contribuir, asimismo, a la actualización y perfeccionamiento de la cualificación de este personal y a la mejora de la prestación al ciudadano en el Ayuntamiento de Lluçmajor.

2. CARACTERÍSTICAS

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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 manera que el acceso al nivel superior solo se conseguirá si se acredita el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, excepto la fase extraordinaria de implantación.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, excepto la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 e) del TREBEP.
- e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f) Es transparente: las herramientas de medida de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.
- g) Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- h) Es homologable: se deberán llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional y los criterios de homologación que se determinen.
- i) 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

3.1. Personal que tiene que percibir la carrera profesional

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Lluçmajor y de su organismo autónomo que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

- a) Funcionarios de carrera y personal laboral fijo.
- b) Funcionarios interinos y personal laboral temporal que hayan conseguido un nivel, de los especificados en el apartado quinto, dentro del Ayuntamiento de Lluçmajor, organismo autónomo y resto de administraciones públicas.
- c) Funcionarios de la Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destino.

3.2. Personal que no tiene que percibir la carrera profesional

- a) Personal eventual.
- b) Personal de alta dirección.

4. REQUISITOS PARA ADQUIRIR EL NIVEL INICIAL

La primera adquisición de nivel, en el momento inicial de aplicación de la carrera profesional, será de una sola vez, teniendo en cuenta los años de servicio prestados y las horas de formación determinadas para conseguir el nivel. En esta primera instancia se tendrán en cuenta todas las horas realizadas durante la vida laboral en la Administración Pública. Se entenderá en esta primera instancia, y a los únicos efectos de conseguir el nivel inicial, que todos los meses trabajados en el Ayuntamiento, organismo autónomo y cualquier administración pública se computarán aplicando el artículo 10 de este acuerdo.

Para acreditar la formación y así poder adquirir el nivel correspondiente de acuerdo con el tiempo trabajado, toda la documentación que acredite la formación realizada se deberá presentar por registro de entrada dentro de los meses posteriores a la entrada en vigor de la carrera profesional aprobada por el Pleno del Ayuntamiento de Lluçmajor y la publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears.

Se valorará la formación realizada hasta que finalice el período antes indicado.

La formación presentada fuera de plazo no se valorará para adquirir el nivel correspondiente.

Toda la formación presentada deberá estar relacionada con el puesto que ocupa del grupo de cotización en vigor en cada momento.

El Ayuntamiento de Lluçmajor creará una comisión de evaluación y dispondrá de un plazo máximo de tres meses para valorar la documentación y definir el nivel conseguido por cada trabajador.

TABLA DE LAS HORAS DE FORMACIÓN PARA CONSEGUIR NIVELES INICIALES

Funciona-rios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Gru-po B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Laborales	Grupo I	Grupo II		Grupo III -IV	Grupo V-VI- VII	Gru-pos VIII
Nivel I	60	55	50	45	40	10
Nivel II	95	85	75	85	55	20
Nivel III	135	125	100	85	70	30
Nivel IV	165	145	125	105	85	40

5. ESTRUCTURA

a) La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales deben permanecer los profesionales un período mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

b) El período mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:

- * 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).

c) Se consideran servicios prestados a los 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 ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala –y especialidades, si procede– o en una categoría profesional equivalente en cualquier administración pública.

d) También se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, si procede, o categoría profesional.

e) 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 que establece el art. 89.5 del TREBEP.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012.

f) Al personal de la extinta sociedad municipal Lluçmajor Empresa Municipal de Serveis SAU, que se integrara en el Ayuntamiento de Lluçmajor, se le reconocerá el tiempo de servicios prestados dentro de la sociedad, dada la subrogación de derechos y obligaciones que llevó a cabo el Ayuntamiento de Lluçmajor.

g) La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.

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 reconozca inicialmente, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2019 con el siguiente calendario:

55 % con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2019.

45 % (que supondrá el 100 %) con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2020.

Para poder continuar cobrando la carrera profesional a partir del 1 de enero del año 2020, se deberá realizar la formación aprobada en el plan de formación antes del día 30 de setiembre del año anterior. Esta deberá acreditarse entre el 1 de octubre y el 31 de octubre, para que dentro de la primera quincena de noviembre se pueda evaluar y validar la formación presentada durante el año para mantener o conseguir los niveles.

Los laborales con jubilación parcial deberán presentar la misma formación.

Los funcionarios con habilitación de carácter nacional estarán sometidos a las mismas reglas en cuanto a las horas de formación, aunque no se incluirán obligatoriamente, a los efectos de carrera profesional, en el plan de formación que aprueba la corporación, dada su especialización.

Los empleados públicos con derecho a percibir el complemento de carrera profesional que cumplan la edad de jubilación en los próximos años, percibirán los porcentajes de carrera que se detallan en la siguiente tabla:

	PORCENTAJES A COBRAR	
Año de jubilación	2019	2020
2019	100 %	0 %
2020	70 %	100 %

7. 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:

Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Laborales	Grupo I	Grupo II		Grupo III-IV	Grupo V- VI-VII	Grupos VIII
Nivel I	3.000 €	2.500 €	2.250 €	2.000 €	1.750 €	1.500 €
Nivel II	6.000 €	5.000 €	4.500 €	4.000 €	3.500 €	3.000 €
Nivel III	9.000 €	7.500 €	6.750 €	6.000 €	5.250 €	4.500 €



Nivel IV	12.000 €	10.000 €	9.000 €	8.000 €	7.000 €	6.000 €
----------	----------	----------	---------	---------	---------	---------

El personal funcionario y laboral que esté incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de este acuerdo percibirá, con efectos de 1 de enero de 2019, la cuantía correspondiente en el grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocido.

Cuando el personal funcionario y laboral haya consolidado un nivel del grupo o subgrupo que esté ocupando y ocupe un grupo o subgrupo superior tendrá derecho a percibir la asignación devengada del grupo o subgrupo que ocupe, siempre y cuando tenga las horas de formación que correspondan para conseguir el nivel superior. Si se cambia de grupo, por cualquier circunstancia, al volver al grupo inferior el nivel devengado en el grupo o subgrupo superior se percibirá por lo que le corresponda en el grupo o subgrupo inferior. Todas estas actuaciones se harán de oficio o a instancia de parte.

La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retributivos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tanto por lo que se refiere a las retribuciones básicas como a las complementarias.

Se hace necesario adaptar el gasto generado a las reglas de equilibrio presupuestario.

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta en la Seguridad Social en el Ayuntamiento de Lluçmajor.

8. MANTENIMIENTO DE NIVEL Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO

El Ayuntamiento diseñará un plan de desarrollo para el cumplimiento de la carrera profesional que será negociado con la representación sindical de la Mesa General de Empleados Públicos del Ayuntamiento, y necesariamente llevará integrado un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el Ayuntamiento programará cada año, fijando un mínimo de tiempo de formación específica, que no podrá ser inferior a las horas de la siguiente tabla:

TABLA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS POR NIVELES

Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Laborales	Grupo I	Grupo II		Grupo III-IV	Grupo V-VI-VII	Grupos VIII
Nivel I	30	20	15	10	10	8
Nivel II	40	30	25	20	15	10
Nivel III	50	40	35	30	20	12
Nivel IV	60	50	45	40	30	14

Los trabajadores podrán continuar realizando formación dentro de la jornada laboral, tal como está regulado.

A los efectos de la carrera profesional, la formación deberá ser *on line* o presencial, si bien ante una misma materia con las dos opciones prevalecerá la formación *on line*, se deberá presentar un certificado de aprovechamiento a los efectos de cómputo para conseguir los niveles correspondientes y se deberá realizar, preferentemente, fuera de su jornada laboral. En el caso de que la formación se realice durante la jornada laboral, los trabajadores compensarán, total o parcialmente, las horas hechas en la jornada laboral al Ayuntamiento, que valorará adecuadamente cómo se lleva a cabo la compensación.

También tendrá validez la formación con certificado solo presencial, si bien cada hora realizada contará por 0,5 horas respecto a las horas con aprovechamiento.

Estarán exentos del cumplimiento del plan de formación aquellas personas que estén en la situación de segunda actividad, en las cuales el criterio de otorgamiento de la carrera profesional se regirá, únicamente, por el reconocimiento de la antigüedad.

Asimismo, estarán exentos de seguir el plan de formación los funcionarios con habilitación de carácter nacional, de acuerdo con lo dispuesto en el punto sexto.

El incumplimiento de la formación comportará la bajada de un nivel del complemento de carrera profesional para el personal afectado, excepto que el incumplimiento sea por causas de fuerza mayor o incapacidad laboral, que se describirán en el documento de evaluación del cumplimiento preceptivo.

En el caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia de la persona interesada y de los representantes del personal en la mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas oportunas.



En el supuesto de acceder a formación especializada relacionada con el puesto de trabajo de grado, máster y postgrado, o cursos especializados que excedan de más del 50 % de los mínimos para mantener el nivel, será computable en la anualidad siguiente.

Se considerará válida la formación impartida por cualquier administración, universidad, centros de formación oficiales, sindicatos, colegios profesionales y los que la comisión de valoración considere pertinentes, dándose preferencia a la formación que provenga de organismos públicos.

9. PROGRESIÓN DE NIVEL

Para que los empleados públicos acogidos al sistema de carrera profesional horizontal puedan progresar al nivel superior deberán cumplir la siguiente regla:

Acreditar el tiempo de servicios prestados requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 5.b).

Cumplir los requisitos enumerados en este documento.

10. PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

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

Las solicitudes deberán presentarse por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea, de acuerdo con la forma y plazo que establezca la convocatoria, adjuntándose 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 con la convocatoria para presentar solicitudes.

De la evaluación de los méritos aportados por la persona interesada se encarga la Comisión de Seguimiento y Evaluación, para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel. Con esta finalidad se incorporará un informe que se emitirá por el departamento de Personal, donde se acreditará la formación para cada trabajador que solicite la carrera profesional.

Se deberán acreditar los servicios en la Administración pública con indicación del grupo/nivel al cual pertenece por cada uno de los días por los cuales ha prestado el servicio.

Se deberá indicar si se trata de funcionario de carrera o interino, personal laboral fijo o temporal y que no está incluido dentro del artículo 3.2.

El procedimiento deberá tener una duración máxima de cinco meses (dos meses para acreditar la formación realizada y tres meses para valorar la documentación y definir el nivel conseguido por cada trabajador) y finalizará con la resolución motivada por el órgano competente visto el acuerdo adoptado por la Mesa General de Empleados Públicos. Contra esta resolución se podrá interponer un recurso de acuerdo con la normativa aplicable.

Los efectos económicos se retrotraerán al día siguiente de la fecha de cumplimiento del nivel conseguido por parte de la persona interesada.

11. ÓRGANOS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

El órgano competente para obtener una valoración adecuada de los requisitos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional será el Ayuntamiento de Lluçmajor, el cual creará una comisión de seguimiento y control para su supervisión, que también llevará a cabo la valoración del organismo autónomo.

Todos los acuerdos adoptados en la Mesa General de Empleados Públicos serán vinculantes para su aplicación, debiendo ser ratificados por acuerdo o resolución del órgano competente.

La Comisión de Seguimiento y Control se reunirá cada año dentro de la primera quincena de noviembre para validar la formación presentada durante el año para mantener o conseguir los niveles.

Los técnicos de cada área propondrán de forma genérica o específica la formación a realizar en el Plan de Formación Anual, al tiempo que la Comisión de Seguimiento y Control supervisará y validará la propuesta que se hará pública dentro del primer semestre del año en curso. Esta formación se deberá realizar a partir del 1 de octubre y hasta el 30 de setiembre del año siguiente.

La Comisión estará formada por el alcalde/alcaldesa, el regidor/a de Personal, un regidor/a de la oposición, dos miembros de la Junta de Personal, dos miembros del Comité de Empresa y los técnicos designados del departamento de Personal y Secretaría, y en la primera convocatoria de la comisión se aprobará el reglamento de funcionamiento de esta a instancia de cualquiera de las partes.



12. RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA IMPLANTACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

PRIMERA

Los empleados del Ayuntamiento de Lluçmajor que tengan derecho a la carrera profesional y no presenten el suficiente número de horas de formación para conseguir los niveles iniciales dispondrán de un año para conseguir la formación adecuada.

Si no se consigue la formación de partida en el período transitorio, se deberá reintegrar las cantidades percibidas durante el primer año, mediante la minoración parcial de las retribuciones a percibir por los empleados públicos, y se dejará de cobrar el complemento de carrera profesional hasta que se consigan los niveles iniciales.

El cómputo de la formación empezará a partir del año 2020.

Estos principios generales que regulan la carrera profesional son vinculantes, si bien la inclusión de este concepto retributivo únicamente se convertirá en acuerdo cuando sea ratificado por cada una de las mesas de negociación, la de funcionarios y la de personal laboral, en el marco de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, que incluirá también el personal laboral del Organismo Autónomo del Patronato de la Residencia de Personas Mayores.

SEGUNDA

Los principios generales de la carrera profesional, que constan en este documento, se deberán desarrollar reglamentariamente para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 62 bis de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, modificado por la Ley 6/2018, de 22 de junio.

La carrera profesional se pagará como un anticipo a cuenta, hasta que no esté aprobado el reglamento citado en el inciso anterior.

Lluçmajor, 19 de diciembre de 2018

El Alcalde,
Gregorio Estarellas Más

