

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE INCA

653 *Acuerdo de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Inca*

El Pleno del Ayuntamiento de Inca, en su sesión extraordinaria de día 22 de noviembre de 2018, aprobó entre otros el siguiente acuerdo para implantar la carrera profesional:

"PROPUESTA DE LA ALCALDÍA

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (ahora sustituida por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP) reconoce expresamente por primera vez el derecho de los funcionarios a la progresión dentro de la carrera profesional según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. La Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de las Illes Balears optó para reconocer a los funcionarios, entre otros, la carrera profesional horizontal. La reciente modificación de la Ley 3/2007, operada por la Ley 6/2018, de 22 de junio, ha contribuido a desarrollar, profundizar y clarificar el complemento de carrera profesional (véase art.º 2 de la Ley 6/2018), especialmente dentro del ámbito de la Administración local (véase disposición adicional doceava).

La carrera profesional horizontal consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, en función de los factores y méritos determinados por la Administración. No se produce ninguna alteración en las funciones que desarrolla el empleado, sino que únicamente se modifican los derechos derivados del desarrollo de sus funciones, sin pasar por pruebas selectivas, puesto que la carrera se desarrolla en referencia al propio funcionario y su propia actividad.

Por otro lado, la carrera profesional no tiene que ser vista sólo desde el punto de vista de un derecho del funcionario público, sino que también existe un interés de la propia Administración por conseguir un sistema adecuado de progreso profesional de su personal, porque así, además de que se sirve mejor a los intereses generales con un cuerpo de funcionarios mayormente preparado y formado, se garantiza a la vez la estabilidad y permanencia del funcionario público y evita su desmotivación; con mayor motivo cuando el resto de ayuntamientos de la isla están aprobando este sistema de promoción profesional.

En el expediente constan los informes técnicos favorables a la implantación: de 24 de mayo de 2017, conjunto del interventor y del secretario; de 20 de julio de 2018, del secretario; y también sobre la propuesta de acuerdo de carrera profesional que se eleva a Pleno, de fecha 12 de noviembre de 2018 del secretario, aprobada por la Mesa General de Personal del Ayuntamiento en fecha de 19 de noviembre de 2018; y finalmente informe del interventor municipal de fecha 16 de noviembre de 2018 sobre el pago de la carrera profesional.

En cuanto a la concreta propuesta de acuerdo sobre la carrera profesional que se eleva a Pleno, el secretario municipal en fecha 12 de noviembre de 2018 informa que el régimen previsto sobre la carrera profesional de este Ayuntamiento que se contiene en la propuesta de acuerdo aprobada por la Mesa General del Personal cumple con los requisitos legales de las leyes de función pública estatal y autonómica, y además se considera que es adecuado, proporcional, objetivo, transparente y no discriminatorio; en fecha de 16 de noviembre de 2019 el interventor municipal informa que los incrementos retributivos que genera esta propuesta de acuerdo que se presenta a Pleno derivan de un expediente singularizado y excepcional y que, por lo tanto, el incremento retributivo encuentra fundamento jurídico dentro de las excepciones que prevé el artículo 18.Siete de la propia Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuesto Generales del Estado para el año 2018.

En consecuencia esta Alcaldía eleva a la consideración del Pleno del Ayuntamiento las siguientes **PROPUESTAS DE ACUERDO**:

- 1.º Aprobar la implantación de la carrera profesional horizontal a los empleados públicos del Ayuntamiento de Inca y sus organismos autónomos, bajo las condiciones y el régimen jurídico económico previsto en el documento de acuerdo que se adjunta a esta Propuesta, y que ha sido aprobado por la Mesa General de Empleados Públicos celebrada el día 19 de noviembre de 2018.
- 2.º Acordar que las retribuciones correspondientes a la carrera profesional horizontal queden integradas dentro del sistema retributivo de los empleados públicos municipales, según el régimen previsto en el mencionado acuerdo de la Mesa que se adjunta.
- 3.º Aprobar el compromiso de incorporar en el Presupuesto de 2019 y sucesivos el crédito presupuestario suficiente para hacer frente a las retribuciones de la carrera profesional, según el régimen y calendario de implantación previsto en aquel acuerdo."

Inca, 11 de enero de 2019

El alcalde presidente,
Virgilio Moreno Sarrió





"ACUERDO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE INCA

1. OBJETO

Establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal funcionario tanto de carrera como interino y laboral fijo o temporal del Ayuntamiento de Inca y de sus organismos autónomos.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los empleados públicos en el art.º 16 del RDLEG 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Empleados públicos.

La carrera horizontal consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y en conformidad con lo establecido en la letra *b)* del artículo 17 y 20.3 del mismo Estatuto Básico del Empleado Público.

La carrera horizontal tiene que contribuir, asimismo, a la actualización y al perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio público en el Ayuntamiento de de Inca.

2. CARACTERÍSTICAS

- Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del 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 en 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 manera que el acceso al nivel superior sólo se logrará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo en 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 que prevé el artículo 96.1 del RDLEBEP.
- Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- Es transparente: los instrumentos de la medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.
- Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre y cuando se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- Es homologable: se tienen que llevar 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

3.1. Personal que ha de percibir la carrera profesional

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Inca y de sus organismos autónomos son:

- Personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.
- Personal funcionario interino y personal laboral temporal que hayan logrado un nivel dentro del Ayuntamiento de Inca y sus organismos autónomos, que han accedido por proceso selectivo propio o proceso selectivo realizado o delegado a otras administraciones públicas, que lleven un mínimo de 5 años prestando servicios en el Ayuntamiento de Inca.
- Personal funcionario de la Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destino.

3.2. Personal que no ha de percibir la carrera profesional

- Personal laboral indefinido no fijo, entendiéndose por éste aquel que se encuentre ocupando un puesto de trabajo sin haber superado el proceso selectivo previo.
- Personal eventual.
- Personal de alta dirección – no funcionario.



4. REQUISITOS

La primera adquisición de nivel, en el momento inicial de aplicación de la carrera profesional, será de una sola vez, atendiendo a los años de servicios prestados y las horas de formación determinadas para lograr el nivel; se tendrán en cuenta todas las horas realizadas durante la vida laboral en la Administración pública.

TABLA DE LAS HORAS DE FORMACIÓN PARA LOGRAR NIVELES INICIALES

Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Laborales	Grupo 0	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupos V y VI
Nivel I	35	30	25	20	15	10
Nivel II	70	60	50	40	30	20
Nivel III	105	90	75	60	45	30
Nivel IV	140	120	100	80	60	40

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

Dicho plan de desarrollo del desempeño será negociado con la representación sindical de la Mesa General 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.

Se creará una comisión de seguimiento y control que se reunirá cada año dentro de la primera quincena de noviembre para validar la formación presentada durante el año para mantener los niveles.

5. ESTRUCTURA

La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales el profesionales tienen que permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el 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).

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

Sólo se podrán acumular cuatro niveles; en caso de promocionar verticalmente y tener las condiciones para lograr un nuevo nivel, se tendrá que renunciar a uno de los anteriores.

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

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

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicios en otras administraciones públicas.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el art.º 89.5 del TREBEP.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012.

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





6. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

La carrera profesional se implantará, percibiéndose por anticipado la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera que sea reconocido inicialmente a partir del 1 de enero de 2019, con el siguiente calendario:

- 40 % con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2019.
- 30 % con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2020.
- 30 % con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2021.

El personal funcionario y laboral que cumpla la edad reglamentaria de jubilación el 2019 o 2020 cobrará el 100 % a partir de enero de 2019. Los que la cumplan el 2021, el 70 % a partir de enero de 2019 y el 100 % a partir de 2020.

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 0	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupos V y VI
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 €

Asimismo estos niveles y retribuciones para cada grupo o subgrupo se establecen igualmente para el personal laboral, según las categorías equivalentes previstas en su convenio colectivo.

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

Se hace necesario adaptar el gasto generado a las reglas de equilibrio presupuestario, estabilidad presupuestaria, regla de gasto y sostenibilidad financiera.

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta como empleado público en el Ayuntamiento de Inca.

El complemento retributivo de la carrera profesional quedará integrado dentro del sistema retributivo de los empleados públicos municipales y, en consecuencia, estará sometido a las actualizaciones que prevea anualmente la Ley Presupuestaria.

8. MANTENIMIENTO DE NIVEL. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO

El Ayuntamiento establecerá un Plan de Formación específico para el personal municipal acogido a la carrera profesional 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 0	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupos V y VI
Nivel I	35	30	25	20	15	10

El periodo durante el cual deberá realizarse la formación será entre el 1 de octubre de cada año y hasta el 30 de septiembre del año siguiente, de forma que durante este periodo el personal tendrá que 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 se tendrán que constatar 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 de la persona interesada y de los representantes del personal, a los efectos de ratificar o no la suspensión del pago de la carrera. Si se ratifica la suspensión,



el funcionario/a dejará de percibir el complemento durante el año siguiente. Si durando este año siguiente acredita 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.

9. PROGRESIÓN DE NIVEL

Para que los trabajadores acogidos al sistema de carrera profesional horizontal puedan progresar al nivel superior tienen que cumplir con la siguiente regla:

- Acreditar el tiempo de servicios prestado requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 5.b).
- Cumplir con los requisitos enumerados en este documento

10. CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS

Para aquel personal que cuente con servicios prestados en distintos grupos profesionales se aplicará una regla de ponderación de estos servicios a efectos de determinar su inclusión en uno u otro nivel, dentro del grupo profesional en que presta servicio en la actualidad.

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A1 o de su equivalente del personal laboral:

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	0.8	0.7	0.6	0.5

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A2/B o de su equivalente del personal laboral:

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	0.8	0.6	0.5

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C1 o de su equivalente del personal laboral:

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	1	0.8	0.6

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C2 o de su equivalente del personal laboral:

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	1	1	0.8

11. 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 debe tener preferentemente carácter anual.

Las solicitudes se tienen que presentar por escrito o 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 con la convocatoria para presentar solicitudes.

De evaluar 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 tal fin, se incorporará informe emitido por parte del Departamento de Personal, donde se acreditará la formación por cada trabajador que solicite la carrera profesional.

Se tendrán que acreditar los servicios en la Administración pública con indicación del grupo/nivel a que pertenece por cada uno del días que ha prestado servicio.

Deberá indicarse 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 debe tener una duración máxima de un año y finaliza con la resolución motivada del alcalde o de la Junta de Gobierno, según corresponda. Contra esta resolución se puede interponer un recurso de acuerdo con la normativa aplicable.

Podrá acceder de manera excepcional un trabajador de nueva incorporación de carácter fijo, funcionario de carrera o habilitado nacional, o bien que retorne de una excedencia, comisión de servicios u otra situación administrativa en la que se pueda encontrar en el momento en que



se realice el procedimiento de obtención de nivel.

Una vez acreditada la obtención del nivel por parte de la persona interesada con antigüedad y formación, los efectos económicos se retrotraerán al día siguiente del día en que se haya obtenido el nivel.

Durante el año en que se haya obtenido un nivel de carrera profesional no será necesario realizar formación para mantener este nivel logrado. Pero sí que será necesario realizar formación durante este año para mantener el nivel logrado y/o para poder acceder a un nivel superior, si fuera el caso, durante el año siguiente, y así sucesivamente.

- **ÓRGANOS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL**

El órgano de representación del personal competente para proponer al órgano municipal que corresponda la modificación de los presentes acuerdos será la Mesa General de Empleados públicos.

El órgano para proponer al órgano municipal competente la aplicación de los acuerdos sobre carrera profesional será la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la cual estará formada de manera equitativa por Administración y representación de los trabajadores, estos últimos con la equivalencia a la representación en la Mesa General de Empleados Públicos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. La implantación inicial de los niveles de carrera profesional de los empleados públicos del Ayuntamiento de Inca, que darán derecho a percibir los pagos por anticipado con carácter retroactivo a 01/01/2019, será una vez aprobado el Presupuesto municipal del Ayuntamiento, si la fecha de entrada en vigor del Presupuesto fuese posterior a 01/01/2019.

SEGUNDA. Para acceder a nivel de carrera profesional a efectos de día 01/01/2019 se tendrán que presentar los requisitos (formación y antigüedad) mediante registro de entrada antes de 15 de enero de 2019, con efectos económicos a partir de 01/01/2019. Se considerarán todos aquellos cursos de formación acreditados con anterioridad al día 31 de diciembre de 2018. Estos cursos en ningún caso computarán para acreditar formación dentro del periodo correspondiente al 2019, que finaliza el día 30 septiembre de 2019.

TERCERA. Con motivo, durante el año 2019, 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 a los efectos de obtener este nivel superior.

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

Inca, 19 de noviembre de 2018"

