

## **Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos**

### **AYUNTAMIENTO DE BÚGER**

#### **12488** *Acuerdo carrera profesional*

Aprobación del acuerdo entre el Ayuntamiento de Búger y los representantes del personal en materia de carrera profesional del personal

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada día 29 de abril de 2019, adoptó el acuerdo de aprobación del Acuerdo de carrera profesional de los empleados públicos del Ayuntamiento de Búger. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 38.6 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico de los empleados públicos se publica el texto íntegro normativo del Acuerdo mencionado:

#### **“ACUERDO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE BÚGER Y LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL EN MATERIA DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL**

##### **1.- OBJETO**

Establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal funcionario, tanto de carrera como interino, y para todo el personal laboral tanto fijo como temporal, del Ayuntamiento de Búger.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los Empleados públicos a l'art. 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 individualizada de grados, categorías, peldaños u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo y de conformidad con lo establecido a la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo 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 profesional horizontal, consistente en la progresión de nivel, sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo".

La carrera horizontal tiene que contribuir, así mismo, a la actualización y perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio al ciudadano en el Ayuntamiento de Búger.

##### **2.-CARACTERÍSTICAS.**

- a) 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.
- b) Es personalizada: los reconocimientos 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 logrará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de mérito que prevé el artículo 96.1 e de RDLEBEP.
- e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y el derecho a la retribución se generará mensualmente, independientemente de la forma de pago que se establezca, que podrá ser mensual, bimensual, trimestral, etc., y siempre será como mínimo anual.
- f) Es transparente: las herramientas de la medición 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 tienen que llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- y) Es independiente del lugar 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 Búger 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 ocupe vacantes estructurales (Esta última categoría incluye el personal laboral indefinido no fijo).

#### 3.2- Personal que no tiene que percibir la carrera profesional.

- a. Personal laboral temporal
- b. Personal eventual.
- c. Personal de alta dirección.

### 4.-ESTRUCTURA.

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

b) Excepto en el caso de la convocatoria extraordinaria, el periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel su lo 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)

c) Se consideran servicios prestados a los efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal, los periodos de tiempos en situación de servicio activo o en situación con reserva de lugar de trabajo ejercidos en un lugar del mismo cuerpo o escala - y especialidades, si procede - o en una categoría profesional equivalente a 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 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. 89.5 del TREBEP.
- Excedencia por cura de familiares.
- Excedencia forzosa. Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012.

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

g) La comisión de seguimiento y/o valoración, indicará el nivel que corresponde a cada funcionario en relación al acceso extraordinario a la carrera, donde quedará constancia del nivel que tiene que lograr cada trabajador, y el tiempo que quedará reconocido a efectos de ascenso al siguiente nivel.

h) Dado que el Ayuntamiento de Búger no tiene firmado convenio de personal laboral, se asimila nuestro personal laboral al de la CAIB, tal como se establece en el artículo 15 del convenio de personal laboral de la CAIB, publicado al BOIB 174, DE 19/12/2013.

### Artículo 15

Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales

El personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tiene derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones ejercidas efectivamente en sus puestos de trabajo, siempre que, además, cumplan los requisitos exigidos para obtener las citadas categorías profesionales, la definición nominal de las cuales, juntamente con la definición sustancial y su contenido, figuran en el Anexo I de este Convenio.

Se establecen cinco grupos profesionales en los cuales se integran las categorías profesionales ordenadas por niveles. Estos grupos profesionales son los siguientes:

Grupo A. Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: de grado universitario, de doctor/a, licenciado/a, ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalentes.

Grupo B. Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: de diplomatura universitaria, de ingeniero/a técnico/a, de arquitecto/a técnico/a o equivalentes.

Grupo C. Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título de bachillerato, título correspondiente al ciclo formativo de grado superior o equivalente, o de la formación laboral equivalente.

Grupo D. Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título de Graduado/a en Educación Secundaria, Graduado/a Escolar, título de ciclo formativo de grado medio o del título equivalente, o de la formación laboral equivalente.

Grupo E. Para acceder a este grupo profesional no será necesario estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Para los grupos C y D se entenderá que tiene formación laboral equivalente al personal laboral que actualmente presta sus servicios en la Administración Autonómica y tenga acreditada una experiencia laboral de más de 3 años en la categoría profesional concreta o haya superado un curso de formación profesional directamente relacionado con la categoría, impartido por un centro oficial reconocido

## 5. -COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA HORIZONTAL

Las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

Niveles de CC(*)	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Nivel I	3.000€	2.400€	2.200€	2.000€	1.700€	1.300€
Nivel II	6.000€	4.560€	4.080€	3.600€	2.900€	2.200€
Nivel III	9.000€	6.660€	5.960€	5.250€	4.200€	3.000€
Nivel IV	12.000€	8.640€	7.820€	7.000€	5.500€	4.500€

(\*) CC es complemento de carrera. Así mismo estos niveles y estas 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 al ámbito subjetivo de aplicación de este acuerdo, percibirá, con efectos del 1 de enero de 2019, la cuantía correspondiente en el grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocida según el siguiente calendario:

- 1 de enero de 2019: 25%
- 1 de enero de 2020: 50%
- 1 de enero de 2021: 75%
- 1 de enero de 2022: 100%

Además, el calendario previsto tiene que ser objeto de renegociación, tanto de los porcentajes a aplicar como de la temporización de la implantación, en los años en que el presupuesto municipal de ingresos no experimente un crecimiento porcentual superior al crecimiento del capítulo I de gastos en términos porcentuales del mismo ejercicio, y en cualquier caso se tiene que aplicar lo que prevé el artículo 38.10 del Estatuto básico del empleado público.

Solo se puede percibir un único complemento de carrera horizontal, el que corresponda al nivel y al peldaño que se tenga reconocido en último lugar.

Su importe se abona en forma fraccionada en 12 mensualidades con el devengo de cada nómina.

## 6. -ASIGNACIONES INICIALES DE NIVELES O PELDAÑOS

El acceso del personal del ayuntamiento afectado por el presente acuerdo a la carrera horizontal en el momento de su implantación se hará, con carácter extraordinario y por una sola vez, mediante la aplicación exclusiva del criterio de tiempo de servicios prestados hasta la fecha en que la implantación empiece a tener efectos económicos.

El nivel asignado en cada caso es el punto de partida para la progresión en la carrera horizontal que prevé este acuerdo. La asignación inicial se hace al subgrupo de titulación y a la categoría que ostenta la persona interesada.

El número de años de exceso respecto del periodo mínimo para lograr un nivel o peldaño, solo en el momento de la asignación inicial, se tendrá en cuenta para lograr el número de años necesarios para ascender al siguiente nivel o peldaño.

Todo el personal que en el momento de la implantación de la carrera tenga 60 años cumplidos percibe el 100% de las retribuciones del importe de carrera que le corresponde, según el nivel que se le haya reconocido. Igualmente el que cumpla los 60 años durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022, percibirá este 100% a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad.

#### **7. -SISTEMA DE EVALUACIÓN Y COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO EVALUADOR.**

La evaluación consiste en valorar los méritos presentados y acreditados por parte del personal que solicite el acceso a cada nivel de la carrera profesional.

-Para mantener actualizado el sistema de forma que responda a la realidad y a las necesidades, los méritos tendrán que ser evaluados y aprobados por el órgano de evaluación, que estará compuesto por el Secretario de la Corporación, un delegado de personal y un funcionario Administrativo. Una vez aprobados, estos parámetros tienen que integrar el anexo correspondiente a cada una de las convocatorias ordinarias de carrera profesional.

-Una vez consolidado el 100% de las retribuciones regulado en el apartado 8, el órgano evaluador se reunirá para actualizar los cambios de nivel solicitados por los interesados, así como otros tipos de solicitudes que afecten a la carrera.

-Los efectos económicos de la obtención del nivel solicitado, serán efectivos desde la publicación de la resolución del órgano Evaluador.

#### **8.- PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL.**

El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal, lo inicia el interesado presentando por escrito la correspondiente instancia, adjuntando los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel o cambio de mismo.

#### **9. -MANTENIMIENTO DE NIVEL EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

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

A efectos de una mejor estructuración de las necesidades formativas, este 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.

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 EL MANTENIMIENTO DE LOS NIVELES**

Funcionarios	Subgrupo A1	SubgrupoA2	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Laborales	grupo A	grupo B	grupo C	grupo D	grupo E
Horas anuales	35	30	20	15	10

A efectos de la carrera profesional, la formación tendrá que ser acreditada mediante un certificado de aprovechamiento, a la vez que se tendrá que realizar, a todos los efectos, fuera de su jornada laboral. En caso de que la formación se realice durante la jornada laboral, los trabajadores compensarán al Ayuntamiento y realizarán el mismo número de horas de trabajo en un horario diferente a su jornada laboral. (Excepto en caso de acciones formativas realizadas a requerimiento del Ayuntamiento).

Las horas acreditadas que excedan el mínimo requerido anual se tendrán en cuenta a los efectos de valorar el cumplimiento en los ejercicios siguientes, hasta un máximo de cinco años o cuando se cambie de nivel.

La formación tiene que ser impartida por centros oficiales, universidades, sindicatos o patronales dentro de o fuera del marco de formación continua y cursos realizados por administraciones públicas. Tienen que estar directamente relacionados con el lugar de trabajo o con la carrera administrativa. Están incluidos los cursos de reciclaje.

Se tiene que tener en cuenta el criterio de transversalidad de la acción formativa y la normativa de transversalidad de la EBAP.

El incumplimiento de 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 describirán en el documento de evaluación del desempeño preceptivo.

En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia al interesado y de los representantes del personal a la Mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas para restablecer la eficiencia del servicio.

Cuando no haya un plan de formación, el Alcalde, como jefe de personal, o el jefe de cada área, si ha sido delegado por la Alcaldía, podrá resolver en relación a la formación que es necesaria realizar por cada trabajador, y además, autorizará, o no, la realización de cursos dentro del horario laboral.

El hecho de que durante un plazo de tiempo, por cualquier motivo, no exista un plan de formación, no impedirá el cobro de la carrera profesional, siempre que se justifique que se ha realizado la formación necesaria establecida en este documento.

#### 10.- PROGRESIÓN DE NIVEL.

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

- Acreditar el tiempo de servicios prestado requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 4.b)
- Acreditar las horas mínimas de formación, indicadas en el cuadro siguiente, realizadas durante el periodo que comprende un cambio de nivel y si el cambio de nivel se realiza antes de cumplir el periodo, se presentará la parte proporcional de los cursos.

Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Laborales	grupo A	grupo B	grupo C	grupo D	grupo E
Horas anuales	175	150	100	75	50

#### 11.-CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS.

Para aquel personal que cuente con servicios prestados a distintos grupos profesionales se aplicará una regla de ponderación de estos servicios a efectos de determinar su inclusión a 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	0.6	0.5	0.4	0.3

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	0.6	0.5	0.4

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	0.6	0.5

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	0.6





## Disposiciones adicionales.

Primera. El personal que pase a ocupar un lugar de trabajo de naturaleza directiva en el mismo Ayuntamiento percibirá la retribución del grado de carrera vertical, si es superior al del nuevo lugar, y el de carrera horizontal que perciba en el momento de la designación. Todo esto salvo los casos en que el nombramiento o el contrato excluyan expresamente esta percepción.

Segunda. Se garantiza la aplicación de este acuerdo al personal del Cuerpo de Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destino.

Por otro lado, con el fin de estudiar las diversas materias y cuestiones que se desprendan de la ejecución del Acuerdo, se pueden constituir los grupos de trabajo que sean necesarios a parecer de las partes.”

Lo cual se hace público a los efectos oportunos en Búger, 9 de diciembre de 2020

Búger, 11 de diciembre de 2020

**El alcalde**

Pere Torrens Escalas

