



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE MONTUÏRI

6906

Aprobación carrera profesional

Aprobado por el Pleno el pasado 4 de agosto la implantación de la carrera profesional de los empleados públicos de este Ayuntamiento, se hace público para general conocimiento y para vinculación a las partes.

El presente acuerdo tiene por objeto reactivar y ordenar la carrera profesional del personal funcionario y laboral al servicio del ayuntamiento de Montuïri y vincular esta ordenación a la regularización de la RPF.

2. Concepto de carrera profesional

La carrera profesional del personal del ayuntamiento de Montuïri es el conjunto ordenado de sus oportunidades de ascenso y de las expectativas de progreso profesional de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Esta carrera tiene que contribuir, así mismo, a la actualización y el perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio público del ayuntamiento de Montuïri.

3. Modalidades de carrera profesional y elementos clave

1. se fijan como modalidades de carrera profesional del personal al ayuntamiento de Montuïri:

- La promoción interna
- La carrera vertical
- La carrera horizontal

2. El sistema de carrera profesional se estructura a partir de tres conceptos clave:

- Nivel de lugar de trabajo. Es el que tradicionalmente se denomina complemento de destino de un lugar de trabajo. Este nivel se encuentra determinado a la relación de lugares de trabajo.
- Nivel de carrera vertical o grado personal. Todo el personal funcionario de carrera tiene un grado personal que se corresponde con alguno de los niveles de lugar de trabajo y que se adquiere y consolida en los términos de su normativa autonómica.
- Nivel de carrera horizontal. Es el que obtienen las personas que participan en los procesos de carrera horizontal. En cualquier caso, todo el personal funcionario de carrera obtiene un nivel inicial de entrada desde el momento de la superación del proceso de selección y de su incorporación a la Administración municipal.

El contenido y los efectos retributivos de estos tres niveles se ajustan al que prevé la normativa vigente en materia de función pública de las Islas Baleares.

3. Al personal laboral, se aplican estas modalidades adaptadas a sus peculiaridades.

4. Estructura de promoción interna

Consiste en los sistemas de ascenso o de cambio a plazas de diferentes escalas, sub-escalas, clases o categorías, con cambio o no de grupo o subgrupo de titulación. Básicamente se prevén las vertientes de promoción interna vertical, promoción interna vertical cruzada y promoción interna horizontal. En esta materia se aplica el que prevé la normativa autonómica vigente.

El ayuntamiento de Montuïri tiene que promover la promoción interna de su personal funcionario de carrera mediante la inclusión, en el acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario de carrera vigente en cada momento o en otros acuerdos específicos, de las previsiones necesarias en esta materia para las diferentes escalas y sub-escalas que forman su estructura de personal.

La promoción interna del personal laboral se ajusta a sus peculiaridades.

5. Estructura de carrera vertical

Consiste en la movilidad voluntaria del personal, por ascenso o por traslado con la misma plaza, en la estructura de lugares de trabajo que forman la Administración del ayuntamiento de Montuïri, mediante la participación en los diferentes sistemas de provisión de lugares de



trabajo que prevé la normativa reguladora y los acuerdos de aplicación. Todo esto, con la repercusión en la adquisición y la consolidación de un grado personal.

A estos efectos, la relación de lugares de trabajo determina el nivel de cada lugar, dentro de los intervalos de niveles que para cada grupo o subgrupo establece la normativa autonómica reguladora de esta materia.

La obtención continuada durante dos años de resultados negativos en la evaluación del desempeño tendrá los efectos que la normativa reguladora establezca en cuanto a la ocupación de lugares de trabajo obtenidos por concurso o por libre designación, siempre con audiencia de la persona interesada y mediante resolución motivada.

Las modalidades y las condiciones para la adquisición, la consolidación y el cambio del grado personal son las que determina la normativa autonómica de función pública.

En concreto las modalidades de adquisición del grado personal son:

1. Adquisición inicial por nuevo ingreso.
2. Consolidación por la ocupación de lugares de trabajo de nivel superior.
3. Adquisición por la superación de cursos y procedimientos de evaluación del desempeño.

En cuanto al que se prevé a la modalidad 3.^a, el ayuntamiento de Montuïri tiene que incluir, a partir del año 2022, y de forma anual en la planificación de formación, un abanico de itinerarios formativos para los varios grupos y subgrupos de titulación.

6. Complemento retributivo de carrera vertical

Las retribuciones a abonar en concepto de carrera vertical son las correspondientes al grado personal consolidado para cada persona, cuando este sea igual o superior al nivel del lugar (complemento de destino) realmente ocupado

En caso contrario, y normalmente con la ocupación de un nuevo lugar de trabajo de superior nivel al correspondiente al grado consolidado desprendido de participar en un proceso de provisión de lugares de trabajo, se abona, además del grado consolidado, la diferencia hasta el valor del nivel del lugar realmente ocupado. En estos casos la consolidación del grado personal ajustado al nivel del nuevo lugar ocupado se da de acuerdo con el que prevé la normativa autonómica.

7. Estructura de carrera horizontal

Consiste en la progresión de nivel y peldaño del personal, sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo. La efectividad definitiva del sistema de carrera horizontal tendrá lugar con la implantación del sistema de evaluación del desempeño, sin perjuicio del proceso extraordinario de implantación inicial de la carrera que se prevé en este acuerdo.

El modelo de carrera profesional se estructura en cuatro niveles o peldaños, en cada uno de los cuales el personal del ayuntamiento de Montuïri tiene que permanecer un periodo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder en el peldaño superior. El sistema requiere formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca a las convocatorias y superar la evaluación correspondiente.

El periodo mínimo de servicios prestados para el acceso a cada uno de los niveles o peldaños es el siguiente:

- Nivel I: 5 años
- Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I
- Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II
- Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III

Las características del sistema, los requisitos generales, los importes por subgrupos o grupos, los niveles de complemento de carrera, la evaluación del desempeño, etc. se asimilan a los acordados día 18 de julio de 2008 para el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIB n.º 154, de 1 de noviembre de 2008), modificados día 26 de febrero de 2010 (BOIB n.º 37, de 6 de marzo de 2010), siempre con la aplicación de los criterios y los procedimientos que se prevean a la futura Ley de la función pública de las Islas Baleares y a las disposiciones reglamentarias que desarrollen la carrera profesional. El sistema tiene que ir ligado a la formación, a un menor absentismo y a los mecanismos que se acuerden para la evaluación del desempeño, lo cual redundará en la mejora en la calidad de los servicios públicos y, en definitiva, en el mejor servicio a la ciudadanía.

8. 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:





Nivel de CC (*)	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grup.
Nivel I	2.850,00	2.280,00	2.030,00	1.899,96	1.614,96	1.287,00
Nivel II	5.700,00	4.332,00	3.832,00	3.420,00	2.754,96	2.178,00
Nivell III	8.550,00	6.327,00	5.577,00	4.988,04	3.990,00	2.970,00
Nivel IV	11.400,00	8.208,00	7.208,00	6.650,04	5.225,04	4.455,00

(*) 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 a la relación de puestos de trabajo.

Los efectos económicos derivados de la implantación de la carrera profesional se dan desde el 1 de enero de 2022.

El personal funcionario y laboral que se encuentre incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de este acuerdo, percibirá, con efectos del 1 de enero de 2022, la cuantía correspondiente en el grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocido según el siguiente calendario:

- 1 de enero de 2022: 50%
- 1 de enero de 2023: 75%
- 1 de enero de 2024: 100%

Además, siendo prioritarios los derechos económicos de las trabajadoras y trabajadores del ayuntamiento de Montuïri, el calendario previsto será objeto de re negociación, tanto de los porcentajes a aplicar como de la temporalización de la implantación, en los años en que las circunstancias económicas sobrevenidas así lo determinen, y en cualquier caso se tiene que aplicar el 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 14 mensualidades con el devengo de cada nómina.

9. Asignaciones iniciales por anticipado de la carrera profesional

A la fecha de entrada en vigor de este acuerdo todo el personal del ayuntamiento de Montuïri será retribuido por el concepto retributivo de carrera horizontal.

10. Asignaciones iniciales de niveles o peldaños

El acceso del personal del ayuntamiento de Montuïri 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 tiene la persona interesada como funcionario o laboral día 31 de diciembre de 2021.

“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 hechos percibe el 100% de las retribuciones del importe de carrera que le corresponde, según el nivel que se le haya reconocido. Igualmente el que haga 60 años durante los años 2022, 2023, 2024 y 2025 percibirá este 100% a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad.

11. Modificación del modelo de carrera ordinaria

Para progresar en la carrera profesional, se desarrolla un modelo de carrera en que la evaluación del cumplimiento y la mejora continúa se configuran como el eje fundamental. Se a decir, además del requisito de cinco años de permanencia en el nivel de origen, se tendrá que superar la correspondiente evaluación.

Por todo esto, la Comunidad Autónoma ha encargado a l'EBAP que presente un modelo de indicadores Y de evaluación del cumplimiento, en que de manera ponderada y según las diferentes categorías profesionales se elabore un modelo de evaluación progresivo, basado en los siguientes *items:

- a. Formación

- b. Docencia
- c. Compromís con la organización
- d. Evaluación del cumplimiento (Evaluación 360°)
- e. Cumplimiento de objetivos de su unidad y personal

El personal que ha accedido al nivel IV en la fase de implantación extraordinaria estará obligado a presentarse a cada evaluación que le corresponda por el tiempo de servicios prestados. 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 no puede suponer la remoción del puesto de trabajo, tanto en cuanto al personal incluido en este punto como el resto de niveles.

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

Los principios rectores de la evaluación son:

- a) Fomentar la prestación de servicios de atención a la ciudadanía
- b) Favorecer la calidad mediante la mejora continua de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración del ayuntamiento de Montuïri.
- c) Desarrollar la Administración electrónica para facilitar a la ciudadanía información sobre los servicios prestados por la Administración local.
- d) Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medida de la actividad que sirvan para conseguir más eficiencia del servicio público.

A tal efecto se creará una comisión de evaluación la composición y funcionamiento de la cual se desarrollará mediante la negociación correspondiente.

Montuïri, 9 de agosto de 2022

El alcalde
Joan Verger Rosiñol

