



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE PALMA

INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE

10721***Modificación de las bases y el procedimiento para implantar la carrera profesional del personal del Instituto Municipal del Deporte del Ayuntamiento de Palma***

La Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Palma, previa propuesta del Consejo Rector del Instituto Municipal del Deporte del Ayuntamiento de Palma, en sesión celebrada el día 23 de octubre de 2024, aprobó la modificación de las bases y el procedimiento para implantar la carrera profesional del personal del Instituto Municipal del Deporte del Ayuntamiento de Palma, suscrito por el presidente, gerente y comité de empresa.

Palma, a fecha de la firma electrónica (24 de octubre de 2024)

El gerente

Acuerdo Consejo Rector, 25/07/2023

Miguel Ángel Bennásar Llabrés

ACUERDO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INSTITUT MUNICIPAL DE L'ESPORT

1. OBJETO

El presente acuerdo tiene por objeto establecer las bases para implantar la carrera profesional del personal laboral fijo, indefinido no fijo e interino al servicio del Institut Municipal de l'Esport (de ahora en adelante IME).

2. CONCEPTO

La carrera profesional tiene que contribuir a la actualización y al perfeccionamiento de la calificación del personal y a la mejora en la prestación del servicio público del IME.

Se fija como modalidad de carrera profesional del personal del IME, la carrera horizontal.

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

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los Empleados públicos al 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, y consiste con la progresión de grados, categorías, escalas u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo y en conformidad con el que establece la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo Estatuto Básico del Empleado público y el 19 que hace referencia a la carrera profesional del personal laboral. 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.

3. 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 lo 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 y capacidad.
- 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.
- Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolida a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de



demérito que prevé el artículo 96.1 de RDLEPEB.

- 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 se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.
- Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que 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 otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- 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.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

5. ESTRUCTURA DE CARRERA HORIZONTAL

Consiste en la progresión de nivel 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, con excepción del proceso extraordinario de implantación inicial de la carrera que se prevé en este acuerdo.

La carrera profesional horizontal se estructura en cuatro niveles. El personal del IME tiene que permanecer en cada uno de los niveles un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel 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 acceder a cada nivel son los siguientes:

- Nivel I: 5 años
- Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I (10 a 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, del 1 de noviembre de 2008) modificados día 26 de febrero de 2010 (BOIB n.º 37, de 6 de mar de 2010), el acuerdo de día 15 de junio de 2016 para el personal del Ayuntamiento de Palma (BOIB n.º 161, de 24 de diciembre de 2016; siempre con la aplicación de los criterios y los procedimientos que se prevean a las leyes aplicables en materia de Función Pública y a las disposiciones reglamentarias que desarrollen la carrera profesional.

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

Como regla general en el caso de que una persona haya ocupado lugares 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 al nivel logrado 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 meritada 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 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 cuando durante este plazo se ejerza un lugar del mismo cuerpo o escala - y especialidades, si procede - o en una categoría profesional equivaliendo a cualquier administración pública.



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.

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

6. 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:

Grupos laborales	Grupos 1 y 2 (A1)	Grupo 3 (A2)	Grupos 4 y 5 (B)	Grupo 6 (C1)	Grupos 7,8 y 9 (C2)
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 o 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 profesional 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 dentro del sistema retributivo del IME y en consecuencia estará sometido a las actualizaciones que prevea anualmente la Ley Presupuestaria.

7. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

La carrera profesional se implantará y se percibirá a cuenta la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera que es reconocido inicialmente, a partir del 1 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 I de enero de 2024.
- 30% con efectos económicos desde el día I de enero de 2025.

El personal que en el momento de la implantación de la carrera profesional tenga 60 años percibirá el 100% de las retribuciones del importe de la carrera que le corresponde, según el nivel que se le haya reconocido. Igualmente el personal que cumpla 60 años durante los años 2023 y 2024 percibirá este 100% a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad.

8. ASIGNACIONES INICIALES A CUENTA DE LA CARRERA PROFESIONAL

A fecha de entrada en vigor de este acuerdo todo el personal del IME vendrá siendo retribuido por el concepto “a cuenta de carrera profesional” y dejará de serlo por este concepto y lo será por el concepto retributivo de "carrera profesional" una vez se cobre el 100%.

9. ASIGNACIONES INICIALES DE NIVELES

El acceso del personal al IME afectado por el presente acuerdo a la carrera profesional 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 y un mínimo de horas de formación determinadas para lograr el nivel. Se tendrán en cuenta todas las horas realizadas durante la vida laboral a la administración pública.

		Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4 y 5	Categoría 6	Categoría 7,8 y 9
Nivel 1	5 años	35	30	25	20	15	10
Nivel 2	10 años	70	60	50	40	30	20



		Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4 y 5	Categoría 6	Categoría 7,8 y 9
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 que prevé este acuerdo. La asignación inicial se hace a la categoría que tiene la persona interesada como personal laboral el día de la aprobación de la carrera profesional por el órgano competente.

10. PROGRESIÓN DE NIVEL

Para que los trabajadores acogidos al sistema de carrera profesional horizontal puedan progresar al nivel superior se desarrolla un modelo de carrera en 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 tendrá que 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 IME.
- Desarrollar una Administración electrónica para facilitar a la ciudadanía información sobre los servicios prestados por el IME.
- Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medida de la actividad que sirvan para conseguir más eficiencia del servicio público.

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 cada 5 años. En caso de dos evaluaciones negativas y previo informe preceptivo del órgano competente 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 el 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 tiene que ir ligado a la correspondiente remuneración en cada nivel, así como el reconocimiento y a la valoración del nivel de carrera.

A tales efectos se creará una comisión de evaluación y reconocimiento de nivel de los solicitantes la composición y funcionamiento de la cual 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 para 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 que ha prestado el servicio.

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

Así mismo, los criterios de evaluación y el reconocimiento serán aprobados en la Mesa de Negociación del IME.

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

El IME podrá diseñar un plan de desarrollo del desempeño para garantizar que los servicios públicos que se libran o través de los trabajadores, se hacen con la máxima eficacia y eficiencia, eje principal de la carrera.

Dado el caso, dicho plan de desarrollo del desempeño será negociado con el Comité de empresa de la IME y necesariamente llevará integrado un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el IME programará cada año. En el 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 diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se inicia de oficio por el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que tiene que tener preferentemente carácter anual.

Las solicitudes se tienen que presentar 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 se pueda encontrar en el momento que se realice el procedimiento de obtención de nivel.

Una vez acreditada la obtención del nivel por parte del interesado/da con antigüedad y formación, los efectos económicos se retrotraerán al día siguiente al día en que se haya logrado 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 necesaria realizar formación durante este año para poder acceder a un nivel superior, si fuera el caso, durante el año siguiente, y así sucesivamente.

11. MANTENIMIENTO DE NIVEL. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

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

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

Tabla de las horas anuales necesarias por grupos:

Laborales	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4 y 5	Categoría 6	Categoría 7, 8 y 9
Total horas	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 tienen que ser cursos vinculados al puesto de trabajo, impartidos o reconocidos por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escola Balear de Administració Pública (EBAP), la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB), Escuela Municipal de Formación (EMF) lo 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 tendrá que aprobar el órgano competente del IME, previa negociación con los miembros del Comité de empresa. A tal efecto, el órgano competente será el gerente, sin perjuicio de las delegaciones que éste pueda hacer en otros órganos.

A efectos de la carrera profesional, la formación podrá ser presencial o en línea, se tendrá que presentar un certificado de aprovechamiento o asistencia.

El periodo durante el cual se tendrá que realizar 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 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, que se creará a tal efecto, 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 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.

En el 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 IME que dará derecho a percibir los pagos a cuenta en carácter retroactivo a 1 de enero de 2023.

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

TERCERA. En 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 este nivel superior.



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

Contra este acuerdo las personas interesadas podrán interponer un recurso potestativo de reposición ante este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la publicación, de conformidad con lo que disponen los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

También podrán interponer alternativamente un recurso contencioso administrativo ante el Juzgado Contencioso Administrativo con sede en Palma, en el plazo de dos meses, de conformidad con lo que establecen los artículos 30, 112.3 y 114.1.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y 8, 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

En caso de optar por interponer el recurso de reposición no se podrá interponer un recurso contencioso administrativo hasta que se haya notificación la resolución expresa del recurso de reposición o haya transcurrido un mes desde su interposición sin haber recibido la notificación, fecha en que se podrá entender desestimado por silencio administrativo.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (24 de octubre de 2024)

El gerente

Acuerdo Consejo Rector, 25/07/2023

Miguel Ángel Bennásar Llabrés

