

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE PALMA DE MALLORCA

14373 *Departamento de Personal-Acuerto aprobación Carrera Profesional Ayuntamiento de Palma*

El Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria de fecha 27 de octubre de 2016 aprobó el Acuerdo de carrera profesional según documento aprobado en la Mesa General de Negociación extraordinaria del día 6 de abril de 2016 entre al Ayuntamiento de Palma y las organizaciones sindicales, según el acuerdo de la Junta de Gobierno de Palma en sesión de día 15 de Junio de 2016, que se transcribe a continuación:

EXPOSICIÓN DE HECHOS

1. El 3 de junio de 2010 la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Palma aprobó, previa negociación sindical correspondiente, los criterios básicos de la carrera profesional del personal del Ayuntamiento de Palma. Dicho acuerdo regulaba el concepto, las modalidades, la estructura y el complemento retributivo de la carrera profesional del personal y preveía la implantación de los efectos económicos de la carrera profesional a partir del 1 de enero de 2012.

2. El 19 de octubre de 2011 la Junta de Gobierno aprobó las medidas de racionalización y reducción del gasto en materia de personal. Entre dichas medidas figuraba la de la suspensión temporal del abono del acuerdo de determinación de los criterios objetivos de la carrera profesional en el sentido de que no se abonaría la diferencia prevista para los años 2012 y 2013, previendo este acuerdo la revisión del contenido del acuerdo de carrera profesional para ajustar el calendario previsto.

3. Durante los últimos meses del año 2015 y los primeros del año 2016 han tenido lugar diversas negociaciones en el seno de la Mesa General de Negociación entre las organizaciones sindicales representativas y el Ayuntamiento de Palma sobre la carrera profesional. Dichas negociaciones han culminado en la suscripción, el 6 de abril de 2016, del acuerdo de carrera profesional del Ayuntamiento de Palma para, por un lado, CCOO, CSIF, SPPME y UGT y, del otro, por el Ayuntamiento de Palma.

4. Dicho acuerdo ha sido informado favorablemente por el Interventor. Prevé dicho informe que previa a la aprobación del acuerdo de carrera profesional, debe aprobarse la modificación presupuestaria correspondiente.

5. Dicho acuerdo ha sido informado favorablemente por los Servicios Jurídicos. Prevé dicho informe, se cita textualmente:

"Un acuerdo que contemple la aplicación y retribución de la llamada carrera horizontal es, por tanto, sustantivamente legal En todo lo que se pretenda regular en el borrador de Acuerdo remitido y que sea materia reservada a ley o reglamento, se deberá estar a la regulación que haga al respecto, en su momento, la Comunidad Autónoma".

6. El 11 de abril de 2016, la concejalía de Función Pública y Gobierno Interior solicitó a la concejalía de Hacienda la tramitación de un crédito extraordinario por importe de 1.785.264,96 previo a la aprobación de la acuerdo de carrera profesional del personal del Ayuntamiento de Palma.

7. El 28 de abril de 2016, el Pleno del Ayuntamiento de Palma aprobó inicialmente la modificación de presupuesto para hacer frente al incremento del gasto que supone la implantación del acuerdo de la carrera profesional. Una vez transcurrido el periodo de alegaciones de la aprobación inicial, sin alegaciones al respecto, y publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma el 31 de mayo de 2016 la modificación de presupuesto, se ha proseguir con la tramitación del acuerdo de aprobación de la carrera profesional por el órgano municipal competente.

NORMATIVA APLICABLE

1. El artículo 14 del Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que prevé el derecho de los empleados públicos a la progresión en la carrera profesional según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

2. Los artículos 16 y 17 del Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto al concepto, principios y modalidades de carrera profesional y la carrera horizontales de los funcionarios de carrera.

3. Los artículos 31 y siguientes del Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público con respecto al derecho a la negociación colectiva y las materias objeto de negociación, muy especialmente, a



las normas que fijen los criterios generales de carrera y las relativas a la determinación de las retribuciones.

4. El artículo 22 del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario, Eventual y de los Órganos Directivos del Ayuntamiento de Palma que prevé los principios generales de la carrera profesional.

Por todo ello, visto el artículo 127 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y el Acuerdo de Delegación de Competencias de la Junta de Gobierno de Palma en los titulares de las Áreas y Áreas delegadas de 28 de octubre de 2015, la jefe de servicio que suscribe propone a la Concejal de Función pública y Gobierno Interior que tenga a bien elevar a la Junta de Gobierno el siguiente:

ACUERDO

1. Aprobar expresa y formalmente el acuerdo de carrera profesional del Ayuntamiento de Palma suscrito, acto seguido de la Mesa General de Negociación extraordinaria del día 6 de abril de 2016, por el Ayuntamiento de Palma y por las organizaciones sindicales CCOO, CSIF, SPPME y UGT, el cual se adjunta a este acuerdo.

2. El Ayuntamiento de Palma revisará de oficio este acuerdo una vez la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares regule, mediante una norma de carácter general legal o reglamentaria, la carrera profesional, todo ello, de conformidad con el informe de los Servicios Jurídicos emitido el 19 de abril de 2016.

3. Aprobar el gasto de 1.785.264,96 euros derivado de la aplicación de este acuerdo, el que se imputará a la aplicación presupuestaria 09920 00121 04 del vigente Presupuesto Municipal de Gastos del Ayuntamiento de Palma.

4. Suspender la vigencia de forma íntegra y definitiva del acuerdo que aprobó los criterios básicos de la carrera profesional del personal del Ayuntamiento de Palma acordado por la Junta de Gobierno el día 3 de junio de 2010. Esta suspensión tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

5. Anular todas las normas anteriores que contradigan este acuerdo, el cual entrará en vigor el 1 de enero de 2016.

6. Abonar a los destinatarios de este Acuerdo, con carácter retroactivo y en la próxima nómina que se devengue, los efectos económicos derivados de su implantación a partir del 1 de enero de 2016.

7. Elevar este acuerdo a la consideración del Pleno de la Corporación.

8. Publicar este acuerdo en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y en la Intranet Municipal.

ACUERDO DE CARRERA PROFESIONAL AYUNTAMIENTO DE PALMA

1. Objeto

El presente acuerdo tiene por objeto reactivar y ordenar la carrera profesional del personal funcionario, tanto interino como de carrera, y laboral al servicio del Ayuntamiento de Palma y vincular esta recuperación a la calendarización o al aplazamiento de la recuperación de la parte de la paga extraordinaria que se perdió durante el año 2012.

2. Concepto de carrera profesional

La carrera profesional del personal del Ayuntamiento de Palma 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 debe contribuir, asimismo, a la actualización y el perfeccionamiento de la calificación de este personal y la mejora de la prestación del servicio público en el Ayuntamiento de Palma.

3. Modalidades de carrera profesional y elementos clave

1. Se fijan como modalidades de carrera profesional del personal en el Ayuntamiento de Palma:

- 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 puesto de trabajo. Es lo que tradicionalmente se denomina complemento de destino de un puesto de trabajo. Este nivel se encuentra determinado en la Relación de Puestos de Trabajo.





- Nivel de carrera vertical o grado personal. Todo el personal del Ayuntamiento tiene un grado personal que se corresponde con alguno de los niveles de puesto de trabajo y que se adquiere y consolida en los términos de la 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 del Ayuntamiento obtiene un nivel inicial de entrada desde el momento de la superación del proceso de selección y de su incorporación a la Administración Municipal. Esta carrera administrativa está vinculada a la voluntariedad del personal.

El contenido y los efectos retributivos de estos tres niveles se ajustan a lo previsto en 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, subescalas, 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 aplicará lo previsto en la normativa autonómica vigente.

El Ayuntamiento de Palma ha de 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 subescalas que forman su estructura de personal.

Se debe garantizar el derecho del personal laboral en la promoción interna. 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 en la misma plaza, en la estructura de puestos de trabajo que forman la administración del Ayuntamiento de Palma, mediante la participación en los diferentes sistemas de provisión de puestos de trabajo que prevé la normativa reguladora y los acuerdos municipales de aplicación. Todo ello, con la repercusión en la adquisición y la consolidación de un grado personal.

A estos efectos, la Relación de Puestos de Trabajo determina el nivel de cada puesto, 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 puestos de trabajo obtenidos por concurso o por libre designación, siempre con audiencia del interesado 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 para nuevo ingreso.
2. Consolidación para la ocupación de puestos de trabajo de nivel superior.
3. Adquisición por la superación de cursos y procedimientos de evaluación del desempeño.

En cuanto a lo que se prevé en la modalidad 3a, el Ayuntamiento de Palma debe incluir, a partir del año 2016, y de forma anual en la planificación de la Escuela Municipal de Formación, un abanico de itinerarios formativos para los diversos grupos y subgrupos de titulación. La selección del personal participante en estos itinerarios debe tener lugar, con criterios de mérito y capacidad, mediante un concurso convocado al efecto al inicio del despliegue de cada plan anual de formación con garantía de igualdad de oportunidades para todas las personas interesadas. La convocatoria y el resultado del concurso y del curso son públicos.

Para garantizar el derecho a la carrera vertical del personal municipal, su ascenso dentro de la estructura jerárquica de puestos de trabajo y el derecho a la movilidad en el empleo, la administración se compromete a partir de 2016, a convocar, como máximo con carácter bianual, la provisión de puestos de trabajo del personal del Ayuntamiento, en la medida que la normativa estatal lo permita, y siempre que la administración cuente con el informe favorable de la Intervención económica del Ayuntamiento.

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 éste sea igual o superior al nivel del puesto (complemento de destino) realmente ocupado.



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

7. Estructura de carrera horizontal

Consiste en la progresión de nivel y escalón del personal, sin necesidad de cambiar de puesto 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 escalones, en cada uno de los cuales el personal de este Ayuntamiento debe permanecer un periodo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al escalón superior. El sistema requiere formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca en las convocatorias y superar la evaluación correspondiente.

El período mínimo de servicios prestados para el acceso a cada uno de los niveles o escalones 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. 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 núm. 154, de 1 de noviembre de 2008), modificados día 26 de febrero de 2010 (BOIB núm. 37, de 6 de marzo de 2010), siempre con la aplicación de los criterios y los procedimientos que se prevean en las leyes aplicables en materia de función pública ya las disposiciones reglamentarias que desarrollen la carrera profesional. El sistema debe ir ligado a la formación, a un menor absentismo y los mecanismos que se acuerden para la evaluación del desempeño, lo que redundará en la mejora en la calidad de los servicios públicos y, en definitiva, en el mejor servicio a la ciudadanía.

En el caso de que una persona haya ocupado puestos de diferentes grupos, será valorado por aquel grupo en el que haya estado más tiempo prestando servicios en el período de 5 años.

Las situaciones especiales de excedencia, comisión de servicios y asimilables, serán desarrolladas mediante la negociación colectiva en el marco de este acuerdo.

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:

Nivells de CC (*)	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups.
Nivell I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €
Nivell II	6.000 €	4.560 €	4.080 €	3.600 €	2.900 €	2.200 €
Nivell III	9.000 €	6.660 €	5.960 €	5.250 €	4.200 €	3.000 €
Nivell IV	12.000 €	8.640 €	7.820 €	7.000 €	5.500 €	4.500 €

(*) CC es complemento de carrera. Asimismo estos niveles y estas retribuciones para cada grupo o subgrupo establecen igualmente para el personal laboral, según las categorías equivalentes previstas en su convenio colectivo.





Los efectos económicos derivados de la implantación de la carrera profesional se dan desde el 1 de marzo de 2016.

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 2016, la cuantía correspondiente en el grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocido según el siguiente calendario:

- 1 de enero al 30 de septiembre de 2016: 25%
- 1 de octubre al 31 de diciembre 2016: 40%
- 1 de enero de 2017: 60%
- 1 de enero de 2018: 80%
- 1 de enero de 2019: 100%

Las pagas dobles se pagarán a los porcentajes establecidos en cada periodo.

No obstante, si el importe a percibir por los interesados, por aplicación de los porcentajes indicados sobre la cuantía total a abonar, resulta inferior al importe de la asignación inicial a cuenta de carrera profesional recibida hasta el 31 de diciembre de 2015, se abona esta última cantidad, teniendo en cuenta que el concepto de "a cuenta de carrera profesional" desaparece con la puesta en marcha del presente acuerdo.

Además, siendo prioritarios los derechos económicos de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Palma, el calendario previsto será objeto de renegociación, tanto 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 aplicará lo previsto en el artículo 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

Su importe se abona en forma fraccionada en 14 mensualidades con devengo de cada nómina.

9. Asignaciones iniciales a cuenta de la carrera profesional

A la fecha de entrada en vigor de este acuerdo todo el personal del Ayuntamiento de Palma que viene siendo retribuido por el concepto de "a cuenta de carrera profesional" dejará de serlo por este concepto y lo será por el concepto retributivo de carrera horizontal.

10. Asignaciones iniciales de niveles o escalones

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 prevista en este acuerdo. La asignación inicial se hace en el subgrupo de titulación y la categoría que detiene el interesado como funcionario o laboral día 31 de diciembre de 2015. Asimismo se actualizan según el incremento previsto para el resto de retribuciones a los PGE.

El número de años de exceso y la formación de exceso respecto del período mínimo para alcanzar un nivel o escalón, sólo en el momento de la asignación inicial, se tendrá en cuenta para alcanzar el número de años necesarios para ascender al siguiente nivel o escalón.

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 haga 60 años durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019 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 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:

- a) Fomentar la prestación de servicios de atención a la ciudadanía.
- b) Favorecer la calidad a través de la mejora continua de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración del Ayuntamiento de Palma.
- 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 lograr una mayor eficiencia del servicio público.

Por todo ello, la Comunidad Autónoma ha encargado 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 ítems:

- a) Formación.
- b) Docencia.
- c) Compromiso 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 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 se podrá proponer el descenso en el nivel inmediatamente inferior. En ningún caso, el hecho de no superar estas evaluaciones no puede suponer la remoción del puesto de trabajo, tanto en lo referente al 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 función pública. Este esfuerzo y crecimiento debe ir ligado a la correspondiente remuneración en cada nivel, así como el reconocimiento y 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 la negociación correspondiente.

Asimismo, los ítems de evaluación y reconocimiento de nivel serán aprobados en Mesa General de Negociación.

Respecto a la formación se tendrá especialmente en cuenta las necesidades de los trabajadores del Ayuntamiento de Palma a la hora de programarla en la Escuela Municipal de Formación.

12. Convocatoria de la carrera profesional horizontal ordinaria

Las convocatorias de la carrera profesional horizontal ordinarias serán anuales.

La primera convocatoria de carrera ordinaria para acceder a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se llevará a cabo dentro de los segundo semestre de 2017, conforme a los requisitos que previamente se han de negociar con las organizaciones sindicales, siempre garantizando un plazo que no supere los 2 meses desde la fecha de convocatoria hasta la fecha de reconocimiento de cambio de nivel.

De forma transitoria y por una sola vez, aquellas personas que, entre la asignación extraordinaria de nivel y la primera convocatoria ordinaria, cumplan los requisitos para poder acceder al nivel superior, tendrán derecho a recibir, en su caso, la cuantía desde la fecha en que hayan cumplido dichos requisitos.

13. Aplazamiento de la recuperación de la parte de la paga extraordinaria dejada de percibir durante el año 2012

Las previsiones de este acuerdo se condicionan a la determinación de un calendario que permita la recuperación del 100% de la paga extraordinaria dejada de percibir durante el 2012.

La Administración presentará a las organizaciones sindicales esta propuesta de calendario durante el año 2016 que garantice en todo caso la recuperación del 100% de esta paga extraordinaria antes del 31 de diciembre de 2018.

14. Garantía de formación

El Ayuntamiento promoverá las acciones formativas que garanticen un número mínimo de horas que permitan el cambio de nivel.

15. Compromiso de cumplimiento

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a garantizar el cumplimiento del mismo así como a respetar cada uno de los puntos que contiene.





Disposiciones adicionales

Primera. El personal que pase a ocupar un puesto 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 ello salvo los casos en que el nombramiento o 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.

Tercera. Los Agentes Sociales y el Ayuntamiento de Palma se comprometen a negociar los acuerdos de desarrollo que sean necesarios para iniciar las prescripciones previstas en este documento antes del día 30 de junio de 2016.

Palma, 10 de noviembre de 2016

La jefe de Servicio de Nóminas y Prestaciones

p.d. Decreto de Alcaldía núm. 3000, de 26.02.2014

(BOIB núm. 29 de 03/03/2014)

Joana Maria Saurina Castell

