

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE LLUCMAJOR

13214 *Acord d'aprovació dels principis generals que han de regir la carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament de Lluçmajor*

El Ple de l'Ajuntament, en sessió extraordinària celebrada el dia 19 de desembre de 2018, va adoptar l'acord d'aprovació dels principis generals que han de regir la carrera professional Horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament de Lluçmajor. En compliment del que disposa l'article 38.6 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de la funció pública es publica el text íntegre normatiu de l'acord esmentat:

1. OBJECTE

Establir els principis generals d'acord amb els quals s'hauran de regir els acords per implantar la carrera professional horitzontal per a tot el personal funcionari (tant de carrera com interí) i laboral (tant fix com temporal) de l'Ajuntament de Lluçmajor i de l'Organisme Autònom del Patronat de la Residència de Persones Majors de Lluçmajor.

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret dels empleats públics en l'art. 16 del RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic dels empleats públics i també regulada en la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, modificada per la Llei 6/2018, de 22 de juny, per la qual es modifiquen diverses normes de l'ordenament jurídic de les Illes Balears en matèria de turisme, funció pública, pressupostària, de personals, d'urbanisme, d'ordenació farmacèutica, de transports, de residus i règim local, i s'autoritza el Govern de les Illes Balears per aprovar determinats textos refosos, que procedeix a la seva regulació en l'àmbit de l'Administració local.

La carrera horitzontal consisteix en la progressió individualitzada de graus, categories, esglaons o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de feina i de conformitat amb el que estableix la lletra b) de l'article 17 i 20.3 del mateix Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

El Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic estableix l'obligació que les administracions públiques estableixin sistemes que permetin avaluar el desenvolupament i la progressió dels seus empleats. L'esmentada avaluació es defineix com el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o els assoliments de resultat.

La carrera horitzontal ha de contribuir, així mateix, a l'actualització i el perfeccionament de la qualificació d'aquest personal i a la millora de la prestació del servei al ciutadà a l'Ajuntament de Lluçmajor.

2. CARACTERÍSTIQUES

- És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora i el ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, tot complint els requisits establerts.
- És personalitzada: el reconeixement del nivell té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior, llevat de la fase extraordinària d'implantació.
- És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat amb caràcter general, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e) del TREBEP.
- És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- És transparent: les eines del mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.
- És homologable: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin.
- És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.



3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

3.1. Personal que ha de percebre la carrera professional

Els empleats públics de l'Ajuntament de Lluçmajor i del seu organisme autònom que tenen dret a percebre la carrera professional horitzontal són:

- a) Funcionaris de carrera i personal laboral fix.
- b) Funcionaris interins i personal laboral temporal que hagin assolit un nivell, dels especificats en l'apartat cinquè, dins l'Ajuntament de Lluçmajor, organisme autònom i la resta d'administracions públiques.
- c) Funcionaris de la Policia Local en situació de segona activitat, amb destinació o sense.

3.2. Personal que no ha de percebre la carrera professional

- a) Personal eventual.
- b) Personal d'alta direcció.

4. REQUISITS PER ADQUIRIR EL NIVELL INICIAL

La primera adquisició de nivell, en el moment inicial d'aplicació de la carrera professional, serà d'una sola vegada, tenint en compte els anys de serveis prestats i les hores de formació determinades per assolir el nivell. En aquesta primera instància es tindran en compte totes les hores realitzades durant la vida laboral a l'Administració pública. S'entendrà en aquesta primera instància, i als únics efectes d'assolir el nivell inicial, que tots els mesos treballats a l'Ajuntament de Lluçmajor, organisme autònom i qualsevol administració pública es computaran aplicant l'article 10 d'aquest acord.

Per acreditar la formació i així poder adquirir el nivell corresponent d'acord amb el temps treballat, tota la documentació que acrediti la formació realitzada s'haurà de presentar per registre general d'entrada dins els primers dos mesos posteriors a l'entrada en vigor de la carrera professional aprovada pel Ple de l'Ajuntament de Lluçmajor i la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Es valorarà la formació realitzada fins que finalitzi el període abans indicat.

La formació presentada fora de termini no es valorarà per adquirir el nivell corresponent.

Tota la formació presentada haurà d'estar relacionada amb el lloc que ocupa del grup de cotització en vigor en cada moment.

L'Ajuntament de Lluçmajor crearà una comissió d'avaluació i disposarà d'un termini màxim de tres mesos per valorar la documentació i definir el nivell assolit per cada treballador.

TAULA DE LES HORES DE FORMACIÓ PER ASSOLIR NIVELLS INICIALS

Funcionaris	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Laborals	Grup I	Grup II		Grup III -IV	Grup V-VI- VII	Grups VIII
Nivell I	60	55	50	45	40	10
Nivell II	95	85	75	85	55	20
Nivell III	135	125	100	85	70	30
Nivell IV	165	145	125	105	85	40

5. ESTRUCTURA

- a) La carrera horitzontal s'estructura en quatre nivells, en cadascun dels quals han de romandre els professionals un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.
- b) El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell és el següent:
 - * Nivell I: 5 anys.
 - * Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I (10 anys de servei).
 - * Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II (15 anys de servei).
 - * Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III (+20 anys de servei).
- c) Es consideren serveis prestats a l'efecte de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal els períodes

de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de lloc de feina exercits en un lloc del mateix cos o escala –i especialitats, si escau– o en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública.

d) També es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales i especialitats, si escau, o categoria professional.

e) S'entendrà com a temps de treball efectiu mínim de permanència el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives següents:

- Servei actiu.
- Serveis especials.
- Serveis en altres administracions públiques.
- Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'art. 89.5 del TREBEP.
- Excedència per cura de familiars.
- Excedència forçosa.
- Excedència especial que es regula en el Decret 5/2012.

f) Al personal de l'extinta societat municipal Lluçmajor Empresa Municipal de Serveis SAU, que s'integrà a l'Ajuntament de Lluçmajor, se li reconeixerà el temps de serveis prestats dins la societat, atesa la subrogació de drets i obligacions que va dur a terme l'Ajuntament de Lluçmajor.

g) L'obtenció del nivell dona dret al reconeixement d'aquest nivell.

6. CALENDARI D'IMPLANTACIÓ

La carrera professional s'implantarà, i es percebrà a compte la quantia corresponent al grau o nivell de carrera que es reconegui inicialment, amb efectes econòmics des de l'1 de gener de 2019 amb el calendari següent:

55 % amb efectes econòmics des del dia 1 de gener de 2019.

45 % (que suposarà el 100 %) amb efectes econòmics des del dia 1 de gener de 2020.

Per poder continuar cobrant la carrera professional a partir de l'1 de gener de l'any 2020, s'haurà de realitzar la formació aprovada en el pla de formació abans de dia 30 de setembre de l'any anterior. Aquesta s'haurà d'acreditar entre l'1 d'octubre i el 31 d'octubre, per tal que dins la primera quinzena de novembre es pugui avaluar i validar la formació presentada durant l'any per mantenir o assolir els nivells.

Els laborals amb jubilació parcial han de presentar la mateixa formació.

Els funcionaris amb habilitació de caràcter nacional estaran sotmesos a les mateixes regles pel que fa a les hores de formació, si bé no s'inclouran obligatòriament, a l'efecte de carrera professional, en el pla de formació que aprova la corporació, atesa la seva especialització.

El personal públic amb dret a percebre el complement de carrera professional que compleixin l'edat de jubilació els propers anys, percebran els percentatges de carrera que es detallen en la taula següent:

Any de jubilació	PERCENTATGES A COBRAR	
	2019	2020
2019	100 %	0 %
2020	70 %	100 %

7. COMPLEMENT RETRIBUTIU DE CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL

Les retribucions, en còmput anual, dels complements de carrera corresponents a cadascun dels nivells assenyalats són les següents:

Funcionaris	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Laborals	Grup I	Grup II		Grup III-IV	Grup V- VI-VII	Grups VIII
Nivell I	3.000 €	2.500 €	2.250 €	2.000 €	1.750 €	1.500 €
Nivell II	6.000 €	5.000 €	4.500 €	4.000 €	3.500 €	3.000 €
Nivell III	9.000 €	7.500 €	6.750 €	6.000 €	5.250 €	4.500 €
Nivell IV	12.000 €	10.000 €	9.000 €	8.000 €	7.000 €	6.000 €

El personal funcionari i laboral que es trobi inclòs en l'àmbit subjectiu d'aplicació d'aquest acord percebrà, amb efectes d'1 de gener de

2019, la quantia corresponent en el grau o nivell de carrera professional que tingui reconegut.

Quan el personal funcionari i laboral hagi consolidat un nivell del grup o subgrup que estigui ocupant, i ocupi un grup o subgrup superior tindrà dret a percebre l'assignació meritada del grup o subgrup que ocupi, sempre que tingui les hores de formació que corresponguin per assolir el nivell superior. Si es canvia de grup, per qualsevol circumstància, en tornar al grup inferior el nivell meritat en el grup o subgrup superior es percebrà pel que li correspongui en el grup o subgrup inferior. Totes aquestes actuacions es faran d'ofici o a instància de part.

La carrera professional estarà subjecta als increments retributius que estableixi la Llei de pressuposts generals de l'Estat, tant pel que fa a les retribucions bàsiques com a les complementàries.

Esdevé necessari adaptar la despesa generada a les regles d'equilibri pressupostari.

S'abonarà el complement de carrera professional mensualment mentre s'estigui d'alta a la Seguretat Social a l'Ajuntament de Lluçmajor.

8. MANTENIMENT DE NIVELL I AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT

L'Ajuntament dissenyarà un pla de desenvolupament per a l'acompliment de la carrera professional, que serà negociat amb la representació sindical de la Mesa General d'Empleats Públics de l'Ajuntament i necessàriament durà integrat un pla de formació extret de l'anàlisi de necessitats formatives o bé de les accions formatives que l'Ajuntament programarà cada any, fixant un mínim de temps de formació específica, que no podrà ser inferior a les hores de la següent taula:

TAULA DE LES HORES ANUALS NECESSÀRIES PER NIVELLS

Funcionaris	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Laborals	Grup I	Grup II		Grup III-IV	Grup V-VI-VII	Grups VIII
Nivell I	30	20	15	10	10	8
Nivell II	40	30	25	20	15	10
Nivell III	50	40	35	30	20	12
Nivell IV	60	50	45	40	30	14

Els treballadors podran continuar realitzant formació dins la seva jornada laboral, tal com està regulat.

A l'efecte de la carrera professional, la formació haurà de ser *on line* o presencial, si bé davant una mateixa matèria amb les dues opcions prevaldrà la formació *on line*, s'haurà de presentar un certificat d'aprofitament a l'efecte de còmput per assolir els nivells corresponents i s'haurà de realitzar, preferentment, fora de la seva jornada laboral. En el cas que la formació es faci durant la jornada laboral, els treballadors compensaran, totalment o parcialment, les hores fetes en la jornada laboral a l'Ajuntament, que valorarà adequadament com es duu a terme la compensació.

També tindrà validesa la formació amb certificat només presencial, si bé cada hora feta comptarà per 0,5 hores respecte a les hores amb aprofitament.

Estaran exempts del compliment del pla de formació aquelles persones que estiguin en la situació de segona activitat, en les quals el criteri d'atorgament de la carrera professional es regirà, únicament, pel reconeixement de l'antiguitat.

Així mateix, estaran exempts de seguir el pla de formació els funcionaris amb habilitació de caràcter nacional, d'acord amb el que disposa el punt sisè.

L'incompliment de la formació comportarà la baixada d'un nivell del complement de carrera professional per al personal afectat, llevat que l'incompliment sigui per causes de força major o incapacitat laboral, que es descriuran en el document d'avaluació de l'acompliment preceptiu.

En el cas que se suspengui el complement de carrera professional s'obrirà un procediment, amb audiència de la persona interessada i dels representants del personal a la mesa corresponent, procediment que conclourà amb l'establiment de les mesures oportunes.

En el supòsit d'accedir a formació especialitzada relacionada amb el lloc de feina de grau, màster i postgrau o cursos especialitzats que excedeixin de més del 50 % dels mínims per mantenir el nivell, serà computable en l'annualitat següent.

Se considerarà vàlida la formació impartida per qualsevol administració, universitat, centres de formació oficials, sindicats, col·legis



professionals i els que la comissió de valoració consideri adient, i es donarà preferència a la formació que provingui d'organismes públics.

9. PROGRESSIÓ DE NIVELL

Per tal que els empleats públics acollits al sistema de carrera professional horitzontal puguin progressar al nivell superior han de complir la regla següent:

Acreditar el temps de serveis prestats requerit per a cada nivell d'acord amb l'apartat 5.b).

Complir els requisits enumerats en aquest document.

10. PROCEDIMENT PER OBTENIR ELS NIVELLS DE CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL

El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal l'inicia d'ofici l'òrgan competent mitjançant l'aprovació de la convocatòria corresponent, que ha de tenir caràcter anual.

Les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi, d'acord amb la forma i el termini que estableixi la convocatòria, i s'hi han d'adjuntar els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell. El compliment dels requisits vendrà referit al dia de l'expiració del termini fixat amb la convocatòria per presentar sol·licituds.

D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada se n'encarrega la Comissió de Seguiment i Avaluació, per comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell. Amb aquesta finalitat s'incorporarà un informe que emetrà el departament de Personal, on s'acreditarà la formació per a cada treballador que sol·liciti la carrera professional.

S'hauran d'acreditar els serveis a l'administració pública amb indicació del grup/nivell a què pertany per cada un dels dies pels quals ha prestat servei.

S'haurà d'indicar si es tracta de funcionari de carrera o interí, personal laboral fix o temporal i que no està inclòs dins l'article 3.2.

El procediment ha de tenir una durada màxima de cinc mesos (dos mesos per acreditar la formació realitzada i tres mesos per valorar la documentació i definir el nivell assolit per cada treballador) i finalitza amb la resolució motivada per l'òrgan competent atès l'acord adoptat per la Mesa General d'Empleats Públics. Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la normativa aplicable.

Els efectes econòmics es retrotrauran l'endemà de la data d'acompliment del nivell assolit per part de la persona interessada.

11. ÒRGANS DE VALORACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

L'òrgan competent per obtenir una valoració adequada dels requisits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional serà l'Ajuntament de Lluçmajor, el qual crearà una comissió de seguiment i control per a la seva supervisió, que també durà a terme la valoració de l'organisme autònom.

Tots els acords adoptats en la Mesa General d'Empleats Públics seran vinculants per a la seva aplicació, i hauran d'ésser ratificats per acord o resolució de l'òrgan competent.

La Comissió de Seguiment i Control es reunirà cada any dins la primera quinzena de novembre per validar la formació presentada durant l'any per mantenir o assolir els nivells.

Els tècnics de cada àrea proposaran de forma genèrica o específica la formació a realitzar en el Pla de Formació Anual, alhora que la Comissió de Seguiment i Control supervisarà i validarà la proposta que es farà pública dins el primer semestre de l'any en curs. Aquesta formació s'haurà de realitzar a partir de l'1 d'octubre i fins al 30 de setembre de l'any següent.

La Comissió estarà formada pel batle/batlessa, el regidor/a de Personal, un regidor/a de l'oposició, dos membres de la Junta de Personal, dos membres del Comitè d'Empresa i els tècnics designats del departament de Personal i Secretaria, i en la primera convocatòria de la comissió s'aprovarà el reglament de funcionament d'aquesta a instància de qualsevol de les parts.

12. RÈGIM TRANSITORI DE LA IMPLANTACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

PRIMERA

Els empleats de l'Ajuntament de Lluçmajor que tinguin dret a la carrera professional i no presentin el suficient nombre d'hores de formació per assolir els nivells inicials disposaran d'un any per aconseguir la formació adient.



Si no s'assoleix la formació de partida en el període transitori, s'haurà de reintegrar les quanties percebudes durant el primer any, mitjançant la minoració parcial de les retribucions a percebre pels empleats públics, i es deixarà de cobrar el complement de carrera professional fins que s'assoleixin els nivells inicials.

El còmput de la formació començarà a partir de l'any 2020.

Aquests principis generals que regulen la carrera professional són vinculants, si bé la inclusió d'aquest concepte retributiu únicament es convertirà en acord quan sigui ratificat per cada una de les meses de negociació, la de funcionaris i la de personal laboral, en el marc de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, que inclourà també el personal laboral de l'Organisme Autònom del Patronat de la Residència de Persones Majors.

SEGONA

Els principis generals de la carrera professional, que consten en aquest document, s'hauran de desenvolupar reglamentàriament per acomplir el que disposa l'article 62 bis de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, modificat per la Llei 6/2018, de 22 de juny.

La carrera professional es pagarà com una bestreta a compte, fins que no estigui aprovat el reglament esmentat en l'incís anterior.

Llucmajor, 19 de desembre de 2018

El batle,
Gregorio Estarellas Màs

