

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE LLORET DE VISTALEGRE

13230***Carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament de Lloret de Vistalegre***

El Ple de l'Ajuntament, en sessió extraordinària celebrada dia 30 de desembre de 2020, va adoptar l'acord d'aprovació de l'Acord de carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament de Lloret de Vistalegre, de conformitat amb els termes i les condicions pactades per a la seva implantació en seu de la mesa general de negociació d'empleats públics d'aquest Ajuntament. En compliment del que disposa l'article 38.6 de Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic dels empleats públics, es publica el text íntegre normatiu de l'acord esmentat

ACORD ENTRE L'AJUNTAMENT DE LLORET DE VISTALEGRE I LES REPRESENTAT DEL PERSONAL EN MATÈRIA DE CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL

Antecedents.

Primer.- En data 16 de desembre de 2020, la Mesa General de Negociació Conjunta de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament va aprovar, per unanimitat, un acord en matèria de carrera professional del personal, de conformitat amb les prescripcions del Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).

L'acord, que preveu la aplicació a tot el personal funcionari de carrera i interí i personal laboral fix i temporal de llarga durada de l'Ajuntament de Lloret de Vistalegre, recull un model de carrera professional que s'estructura en quatre nivells o esglaons, en cadascun dels quals l'empleat públic ha de romandre un període de temps, cinc anys, per adquirir les competències necessàries per accedir a l'esglau superior. A més, l'acord determina les retribucions, en còmput anual, del complement de carrera corresponent a cadascun dels nivells i alhora preveu que, un cop fet, amb caràcter extraordinari, l'enquadrament inicial

Segon.- La carrera professional dels empleats públics i el dret a progressar en ella és reconeix a l'article 14.c), 16, 17 i 19 del Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, El capítol II del títol III del mateix text normatiu es regula el dret a la carrera professional, la promoció interna i l'avaluació de l'acompliment dels empleats públics; i al capítol III del mateix títol III es regulen els drets retributius, recollint, entre les retribucions dels funcionaris, les complementàries lligades a la carrera professional o al desenvolupament, rendiment o resultats aconseguits pel funcionari. El model de carrera professional que preveu l'acord de la Mesa General de Negociació Conjunta en matèria de carrera professional respon a la modalitat de carrera horitzontal prevista a l'article 16.3.a) del text refós de la Llei de l'EBEP, la qual consisteix en la progressió de grau, categoria, esglau o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball. Pel que fa a l'entrada en vigor de la norma, la disposició final quarta preveu que l'establert als capítols II i III del títol III, excepte l'article 25.2, produirà efectes a partir de l'entrada en vigor de les lleis de Funció Pública que es dictin en desenvolupament de l'Estatut.

Tercer.- La Llei 6/2018, de 22 de juny, la que es modifiquen diverses normes de l'ordenament jurídic de les Illes Balears en matèria de turisme, de funció pública, pressupostària, de personal, d'urbanisme, d'ordenació farmacèutica, de transports, de residus i de règim local, i s'autoritza al Govern de les Illes Balears per aprovar determinats textos refosos, en el seu article 2 modifica la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, per regular diferents aspectes de la carrera professional horitzontal, consistent en la progressió de nivell, sense necessitat de canviar de lloc de treball, com a conseqüència de la valoració de l'acompliment.

La nova regulació precisa que, si bé amb caràcter general els efectes inherents a l'establiment del sistema de carrera es produeixen a partir de la primera avaluació de l'acompliment, els enquadraments inicials en els diferents nivells de carrera realitzats en compliment dels acords i pactes assolits en aquesta matèria determinen, amb plens efectes, l'accés del personal al fet que aquests es refereixen al sistema de carrera, tenint els pagaments que s'hagin efectuat fins ara i els que es puguin efectuar la consideració de pagaments a compte mentre no s'efectuï la primera avaluació de l'acompliment.

Quart.- L'article 36.3 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, preveu que la negociació de totes aquelles matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral de cada Administració pública es durà a terme a l'àmbit de la Mesa General de Negociació.



**ACORD****1.- OBJECTE**

Establir les bases per implantar la carrera professional horitzontal per tot el personal funcionari, tan de carrera com interí, i per tot el personal laboral tant fitxo com temporal, de l'Ajuntament de Lloret de Vistalegre.

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret dels Empleats Públics a 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.

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 l'establert a la lletra b) de l'article 17 i 20.3 del mateix Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

El passat 22 de juny de 2018, va ser aprovada la Llei 6/2018, (BOIB 78, de 26 de juny), que modifica la Llei de funció pública, "per regular diferents aspectes de la carrera professional horitzontal, consistent en la progressió de nivell, sense necessitat de canviar de lloc de feina".

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

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: els 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 a tots els efectes, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e de RDLEBEP. No obstant lo anterior, el treballadors que cobrin pel concepte de carrera professional, es faran responsable del retornament de qualsevol quantitat cobrada, si l'Ajuntament es ves obligat per sentència judicial, no fent responsables als càrrecs electes ni els tècnics municipals, ni a la resta de components de la mesa.
- És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i el dret ala retribució es generarà mensualment, independentment de la forma de pagament que s'estableixi, que podrà ser mensual, bimensual, trimestral, etc., i sempre serà com a mínim anual.
- 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 Lloret de Vistalegre que tenen dret a percebre la carrera professional horitzontal son:

- Funcionaris de carrera i Personal Laboral fitxo.
- Funcionaris interins i Personal Laboral temporal que ocupi vacants estructurals
- Funcionaris de la Policia Local amb situació de segona activitat, amb o sense destinació

3.2- Personal que no ha de percebre la carrera professional.

- Personal laboral temporal
- Personal eventual.
- Personal d'alta direcció.



4.-ESTRUCTURA.

a. La carrera horitzontal s'estructura en quatre nivells, en cadascun dels quals el professional hi han de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

b. Excepte en el cas de la convocatòria extraordinària, el període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell son el següents:

- 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 als efectes 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 a 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. L'obtenció del nivell dona dret al reconeixement d'aquest nivell.

g. La comissió de seguiment i/o valoració, indicarà el nivell que pertoca a cada funcionari en relació a l'accés extraordinari a la carrera, on quedarà constància del nivell que ha d'assolir cada treballador, i el temps que quedarà reconegut a efectes d'ascens al següent nivell.

h. Donat que el conveni de personal laboral no especifica grups i categories del personal laboral, s'assimila el nostre personal laboral al de la CAIB, tal com s'estableix a l'article 15 del conveni de personal laboral de la CAIB, publicat 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. -COMPLEMENT RETRIBUTIU DE CARRERA HORITZONTAL

Les retribucions, en còmput anual, del complement de carrera corresponent a cadascun dels nivells assenyalats són les següents:

Nivells de CC(*)	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup 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€	6.600€	5.960€	5.250€	4.200€	3.000€
Nivell IV	12.000€	8.640€	7.820€	7.000€	5.500€	4.500€

(*) CC és complement de carrera. Així mateix aquests nivells i aquestes retribucions per a cada grup o subgrup s'estableixen igualment per al personal laboral, segons les categories equivalents previstes al seu conveni col·lectiu.

El personal funcionari i laboral que es trobi inclòs a l'àmbit subjectiu d'aplicació d'aquest acord, percebrà, amb efectes del 1 de gener de 2021, la quantia corresponent en el grau o nivell de carrera professional que tingui reconeguda segons el següent calendari:

- a. 1 de gener de 2021: 10%
- b. 1 de gener de 2022: 20%
- c. 1 de gener de 2023: 30%
- d. 1 de gener de 2024: *

* El percentatge restant serà fixat en una nova negociació entre l'Ajuntament de Lloret de Vistalegre i els representants del personal funcionari i laboral, els acords que s'assoleixin en aquesta negociació hauran de ser posteriorment elevats a Ple abans de finalitzar l'exercici 2023.

A més, el calendari previst ha de ser objecte de renegociació, tant dels percentatges a aplicar com de la temporització de la implantació, als anys en què el pressupost municipal d'ingressos no experimenti un creixement percentual superior al creixement del capítol I de despeses en termes percentuals del mateix exercici, i en qualsevol cas s'ha d'aplicar el que preveu l'article 38.10 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Només es pot percebre un únic complement de carrera horitzontal, el que correspongui al nivell i a l'esglau que es tingui reconegut en darrer lloc.

El seu import s'abona en forma fraccionada en 12 mensualitats amb la meritació de cada nòmina.

6. -ASSIGNACIONS INICIALS DE NIVELLS O ESGLAONS

L'accés del personal de l'ajuntament afectat pel present acord a la carrera horitzontal en el moment de la seva implantació es farà, amb caràcter extraordinari i per una sola vegada, mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri de temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació comenci a tenir efectes econòmics.

El nivell assignat en cada cas és el punt de partida per a la progressió en la carrera horitzontal que preveu aquest acord. L'assignació inicial es fa al subgrup de titulació i a la categoria que ostenta la persona interessada.

El nombre d'anys d'excés respecte del període mínim per assolir un nivell o esglau, només en el moment de l'assignació inicial, es tindrà en compte per assolir el nombre d'anys necessaris per ascendir al següent nivell o esglau.

7. -SISTEMA D'AVALUACIÓ I COMPOSICIÓ DE L'ÒRGAN AVALUADOR.

L'avaluació consisteix en valorar els mèrits presentats i acreditats per part del personal que sol·liciti l'accés a cada nivell de la carrera professional.



-Per mantenir actualitzat el sistema de manera que respongui a la realitat i a les necessitats, els mèrits tindran que ésser avaluats i aprovats per l'òrgan d'Avaluació, que estarà compost per el Secretari de la Corporació, un delegat de personal i un funcionari Administratiu. Una vegada aprovats, aquests paràmetres han d'integrar l'annex corresponent a cadascuna de les convocatòries ordinàries de carrera professional.

-Una vegada consolidat el 100% de les retribucions regulat el apartat 8, l'òrgan avaluador es reunirà anualment per actualitzar els canvis de nivell sol·licitats per els interessats.

-Els efectes econòmics de l'obtenció del nivell sol·licitat, seran efectius des de la publicació de la resolució de l'òrgan Avaluador.

8.- PROCEDIMENT PER OBTENIR ELS NIVELLS DE CARRERA PROFESSIONAL.

El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal, l'inicia l'interessat presentant per escrit la corresponent instància, adjuntant els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell o canvi de mateix.

9. -MANTENIMENT DE NIVELL AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT.

L'Ajuntament dissenyarà un pla de desenvolupament de l'acompliment per a garantir que els serveis públics municipals presten els serveis a través dels treballadors municipals amb la màxima eficàcia i eficiència, eix vertebrador de la carrera.

A efectes d'una millor estructuració de les necessitats formatives, aquest pla de desenvolupament de l'acompliment serà negociat amb la representació sindical de la Mesa General 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.

L'Ajuntament establirà un Pla de formació específic pel personal municipal acollit a la carrera professional 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 PEL MANTENIMENT DELS NIVELLS

Funcionaris	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Laborals	grup A	grup B	grup C	grup D	grup E
Hores anuals	35	30	20	15	10

A efectes de la carrera professional, la formació haurà de ser acreditada mitjançant un certificat d'aprofitament, a la vegada que s'haurà de realitzar, amb caràcter general, fora de la seva jornada laboral. En cas que la formació es realitzi durant la jornada laboral, els treballadors compensaran l'Ajuntament i realitzaran el mateix nombre d'hores de feina en un horari diferent a la seva jornada laboral. (Excepte en cas d'accions formatives realitzades a requeriment de l'Ajuntament).

Les hores acreditades que excedeixin el mínim requerit anual es tendran en compte als efectes de valorar el compliment en els exercicis següents, fins un màxim de cinc anys o quan es canviï de nivell.

L'incompliment de la formació comportarà la suspensió del complement de carrera professional per al personal afectat, llevat que l'incompliment sigui per causes de força major, que se descriuran al document d'avaluació de l'acompliment preceptiu.

En cas de que es suspengui el complement de carrera professional s'obrirà un procediment, amb audiència a l'interessat i dels representants del personal a la Mesa corresponent, procediment que conclourà amb l'establiment de les mesures per restablir l'eficiència del servei.

Quan no hi hagi un pla de formació, el Batle, com a jefe de personal, o el jefe de cada àrea, si ha estat delegat per la Batlia, podrà resoldre en relació a la formació que és necessària realitzar per cada treballador, i a més, autoritzarà, o no, la realització de cursos dins l'horari laboral.

El fet de que durant un termini de temps, per qualsevol motiu, no existeixi un pla de formació, no impedirà el cobrament de la carrera professional, sempre que es justifiqui que s'ha realitzat la formació necessària establerta en aquest document.

10.- PROGRESSIÓ DE NIVELL.

Per a que els treballadors acollits al sistema de carrera professional horitzontal puguin progressar al nivell superior a l'inicialment adquirit ha de complir amb la següent regla:

- Acreditar el temps de serveis prestat requerit per a cada nivell d'acord amb l'apartat 4.b)
- Acreditar les hores mínimes de formació, indicades en el quadre següent, realitzades durant el període que compren un canvi de nivell i si el canvi de nivell es realitza abans de complir el període, es presentarà la part proporcional dels cursos.



Funcionaris	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Laborals	grup A	grup B	grup C	grup D	grup E
Hores anuals	175	150	100	75	50

11.-CRITERIS DE PONDERACIÓ DELS SERVEIS PRESTATS.

Per a aquell personal que compti amb serveis prestats a distints grups professionals s'aplicarà una regla de ponderació d'aquests serveis a l'efecte de determinar la seva inclusió a un o altre nivell dins el grup professional en que presta servei en l'actualitat.

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup A1 o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	0.6	0.5	0.4	0.3

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup A2/B o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	0.6	0.5	0.4

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup C1 o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	0.6	0.5

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup C2 o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	1	0.6

Disposicions addicionals.

Primera. El personal que passi a ocupar un lloc de feina de naturalesa directiva al mateix Ajuntament percebrà la retribució del grau de carrera vertical, si és superior al del nou lloc, i el de carrera horitzontal que percebi en el moment de la designació. Tot això llevat dels casos en què el nomenament o el contracte excloguin expressament aquesta percepció.

Segona. Es garanteix l'aplicació d'aquest acord al personal del Cos de Policia Local en situació de segona activitat, amb o sense destinació.

D'altra banda, amb la finalitat d'estudiar les diverses matèries i qüestions que es desprenguin de l'execució de l'Acord, es poden constituir els grups de treball que siguin necessaris a parer de les parts.

Recursos.

Contra aquest acord, que és definitiu en via administrativa, es poden interposar, alternativament, els recursos següents:

e.Directament el recurs contenciós administratiu davant el Jutjat del Contenciós Administratiu de Palma en el termini de dos mesos, comptadors a partir del dia següent de la seva publicació.

f.El recurs de reposició potestatiu davant el ple de l'ajuntament, en el termini d'un mes, comptador a partir del dia següent de la publicació de la present resolució. Contra la desestimació per silenci del recurs de reposició, que es produirà pel transcurs d'un mes des de la seva presentació sense que s'hagi resolt expressament ni s'hagi notificat, podrà interposar-se el recurs contenciós administratiu, davant el Jutjat del Contenciós Administratiu de Palma, en el termini de sis mesos, comptadors a partir del dia següent a la desestimació presumpta.

No obstant l'anterior, es pot exercitar, si n'és el cas, qualsevol altre recurs que s'estimi pertinent.

Lloret de Vistalegre, 31 de desembre de 2020

El batle

Antoni Bennàsar Pol