



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE ALARÓ

4448 *Acuerdo entre el ayuntamiento de Alaró y las organizaciones sindicales en materia de carrera profesional del personal*

El pleno del ayuntamiento, en sesión celebrada el día 27 de abril de 2017, ha aprobado el siguiente:

ACUERDO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE ALARÓ Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN MATERIA DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL

Antecedentes.

Un factor clave para mejorar la calidad de los servicios que presta la administración municipal lo constituye la ordenación y gestión adecuadas de sus recursos humanos. Obtener la máxima rentabilidad de estos recursos humanos permitirá a la administración municipal asegurar un cumplimiento óptimo de sus objetivos y conseguir los resultados previstos al diseñar las políticas públicas. Lograr estos objetivos sólo puede conseguirse si se actúa motivando adecuadamente a los empleados que sirven a la organización.

Como factor claramente determinante de la motivación del personal al servicio de las administraciones públicas, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, prevé en los artículos 16 y siguientes el derecho a la carrera profesional y a la promoción interna, derechos que se están ligados a la evaluación de su cumplimiento. Este modelo de carrera pretende la implicación voluntaria y motivada del personal, orientada a la consecución de los objetivos de la administración y se conceptúa como el derecho de los empleados públicos a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional, en cuanto a conocimientos, formación, experiencia profesional y logro de los objetivos establecidos por la administración.

Así mismo la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, prevé en sus artículos 62 y siguientes el despliegue de las previsiones en materia de carrera administrativa, que concuerdan lógicamente con el que con carácter básico prevé el Estatuto. Estas previsiones son así mismo aplicables al personal de las administraciones locales del ámbito territorial de la CAIB de acuerdo con lo previsto en el artículo 90 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Illes Balears.

Finalmente, deben reseñarse los acuerdos firmados en materia de carrera profesional con fecha de 18 de julio de 2008 para el personal de la administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB nº 154, de 1 de noviembre), modificado en fecha de 26 de febrero de 2010 (BOIB nº 37, de 6 de marzo); el del personal del Consell Insular de Mallorca y el del ayuntamiento de Calvià, éstos dos inspirados en el modelo de carrera desarrollado en el acuerdo de la administración de la CAIB. Es por esto que así mismo el modelo de carrera que se propone a este ayuntamiento recoge sus elementos característicos.

Por todo esto, a propuesta de las partes integrantes de la mesa general conjunta de negociación (alcaldesa, delegado del personal funcionario –CSI-CSIF- y delegado del personal laboral –UGT-), el pleno del ayuntamiento ratifica el siguiente:

ACUERDO

1. Objeto

El presente acuerdo tiene por objeto regular la carrera profesional del personal al servicio del ayuntamiento de Alaró.

2. Concepto de carrera profesional

La carrera profesional del personal del ayuntamiento de Alaró 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, así mismo, a la actualización y el perfeccionamiento de la cualificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio público al ayuntamiento de Alaró.

3. Modalidades de carrera profesional y elementos clave

3.1. Se fijan como modalidades de carrera profesional del personal en el ayuntamiento de Alaró:

- La promoción interna





- La carrera vertical
- La carrera horizontal

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

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

El contenido y los efectos retributivos de estos tres niveles se ajustan a lo que prevé la normativa vigente en materia de función pública en las Illes Balears.

3.3. Al personal laboral se le 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 en él se prevén las vertientes de promoción interna vertical, promoción interna vertical cruzada y promoción interna horizontal. En esta materia se aplica lo que prevé la normativa autonómica vigente.

El ayuntamiento de Alaró debe 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 formen su estructura de personal.

Debe garantizarse el derecho del personal laboral a 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 con la misma plaza, en la estructura de puestos de trabajo que forman la administración del ayuntamiento de Alaró, 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 trabajos determina al 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 cumplimiento tendrá los efectos que la normativa reguladora establezca en lo referente al desempeño de puestos de trabajo obtenidos por concurso o por libre designación, siempre con audiencia a la persona interesada y mediante resolución motivada.

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

En concreto las modalidades de adquisición del grado personal son:

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

6. Complemento retributivo de carrera vertical

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

En caso contrario, y normalmente con el desempeño 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



obtiene de acuerdo con lo que prevé 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 cumplimiento, 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 período 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 cumplimiento, etc. Se asimilan a los acordados el día 18 de julio de 2008 para el personal de la administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB nº 154, de 1 de noviembre), modificados día 26 de febrero de 2010 (BOIB nº 37, de 6 de marzo), siempre con la aplicación de los criterios y los procedimientos que se prevean en la futura ley de la función pública de las Illes Balears y las disposiciones reglamentarias que desarrollen la carrera profesional. El sistema debe ir ligado a la formación, a un menor absentismo i a los mecanismos que se acuerden para la evaluación del cumplimiento, lo cual redundará en la mejora de la calidad de los servicios públicos y, en definitiva, en el mejor servicio a la ciudadanía.

8. Complemento retributivo de carrera horizontal

Las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada uno de los niveles señalados son los siguientes:

Niveles de CC(*)	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Nivel I	3.000€	2.400€	2.200€	2.000€	1.700€	1.300€
Nivel II	6.000€	4.560€	4.080€	3.600€	2.900€	2.200€
Nivel III	9.000€	6.600€	5.960€	5.250€	4.200€	3.000€
Nivel IV	12.000€	8.640€	7.820€	7.000€	5.500€	4.500€

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

El personal funcionario y el laboral que se halle incluido en el ámbito sujeto a aplicación de este acuerdo percibirá, con efectos del 1 de julio de 2017, la cuantía correspondiente en el grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocida según el siguiente calendario:

- 1 de diciembre de 2017: 25%
- 1 de diciembre de 2018: 50%
- 1 de diciembre de 2019: 75%
- 1 de diciembre de 2020: 100%

Además, el calendario previsto debe ser objeto de renegociación, tanto en los porcentajes a aplicar como en la temporalización de la implantación, en los años en que el presupuesto municipal de ingresos no experimente un crecimiento porcentual superior al crecimiento del capítulo I de gastos en términos porcentuales del mismo ejercicio, y en cualquier caso debe aplicarse lo que prevé el artículo 38,10 del Estatuto básico del empleado público.

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

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





9. Asignaciones iniciales de niveles o escalones

El acceso del personal del ayuntamiento 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 hasta la fecha en que la implantación empiece a tener efectos económicos.

El nivel asignado en cada caso es el punto de partida para la progresión en la carrera horizontal que prevé este acuerdo. La asignación inicial se hace en el subgrupo de titulación y en la categoría que detenta la persona interesada.

El número de años 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 la retribuciones del importe de la carrera que le corresponda, según el nivel que se la haya reconocido. Igualmente el que cumpla 60 años durante los años 2017, 2018, 2019 i 220 percibirá este 100% a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad.

10. Sistema de evaluación y composición del órgano evaluador.

La evaluación consiste en valorar los méritos presentados y acreditados por parte del personal que solicita el acceso a cada nivel de la carrera profesional.

Para mantener actualizado el sistema de manera que responda a la realidad y a las necesidades, los méritos deberán ser evaluados y aprobados por el órgano de evaluación, que estará compuesto por el secretario de la corporación, un delegado de personal y un funcionario administrativo. Una vez aprobados estos parámetros han de integrar el anexo correspondiente a cada una de las convocatorias ordinarias de carrera profesional.

Para el reconocimiento de cada nivel de carrera se han de valorar los conocimientos adquiridos (cursos relacionados con la función que desarrolla el funcionario), mediante la presentación de 5 cursos realizados durante todo el período que comprende un cambio de nivel, si el cambio de nivel se realiza ante de cumplir el período, se presentará la parte proporcional de los cursos.

Una vez consolidado el 100% de las retribuciones reguladas en el apartado 8, el órgano evaluador se reunirá anualmente para actualizar los cambios de nivel solicitados por los interesados.

Los efectos económicos de la obtención del nivel solicitado, serán efectivos desde la publicación de la resolución del órgano evaluador.

11. Procedimiento para obtener los niveles de carrera profesional.

El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal, lo inicia el interesado presentando por escrito la correspondiente instancia, adjuntando los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel o al cambio del mismo.

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 puesto, y el de carrera horizontal que perciba en el momento de la designación. Excepto los casos en el nombramiento o el 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 o sin destino.

Por otra parte, con la finalidad de estudiar las diversas materias y cuestiones que se desprendan de la ejecución de este acuerdo, se pueden constituir los grupos de trabajo que sean necesarios según parecer de las partes.

Lo que hacemos público para general conocimiento

Recursos.

Contra este acuerdo, que es definitivo en vía administrativa, se pueden interponer, alternativamente, los recursos siguientes:

- Directamente el recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Palma, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de su publicación.
- El recurso de reposición potestativo ante el pleno del ayuntamiento, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente de la





publicación de la presente resolución. Contra la desestimación por silencio del recurso de reposición, que se producirá por el transcurso de un mes desde su presentación sin que se haya resuelto expresamente ni se haya notificado, podrá interponerse el recurso contencioso administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Palma, en el plazo de seis meses, contado a partir del día siguiente a la desestimación presunta.

No obstante lo anterior, se puede ejercitar, si procede, cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Alaró, a 2 de mayo de 2017.

La alcaldesa,
Aina Maria Munar Isern

