



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE COSTITX

9309 *Acuerdo en materia de carrera profesional del personal funcionario y laboral*

El pleno del ayuntamiento, en sesión celebrada el día 10 de septiembre de 2018, ha aprobado el siguiente:

5. ACUERDO EN MATERIA DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL.

El Alcalde propone al Pleno el siguiente acuerdo:

“Antecedentes:

Un factor clave para mejorar la calidad de los servicios que presta la Administración Municipal lo constituye la ordenación y gestión adecuada 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 lograr los resultados previstos al diseñar las políticas públicas. Lograr estos objetivos sólo se podrá conseguir si se actúa motivando adecuadamente los empleados que sirven a la Administración.

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 16º y siguientes el derecho a la carrera profesional y a la promoción interna, derechos que se encuentran ligados a la evaluación del desempeño. 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, cuando a conocimientos, formación, experiencia profesional y desempeños 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 Islas Baleares, 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 aquello previsto al artículo 190 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Islas Baleares.

Por todo esto, el Alcalde, una vez negociado con el Personal del Ayuntamiento, propone el Pleno el siguiente ACUERDO:

1.Objeto

Lo presente acuerdo tiene por objeto regular la carrera profesional al servicio del Ayuntamiento de Costitx.

2.Concepto de carrera profesional

La carrera profesional del personal del Ayuntamiento de Costitx es el conjunto ordenado de sus oportunidades ascendentes y de las expectativas de progreso profesional de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Esta carrera tiene que contribuir, así mismo, a la actualización y el perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio público al Ayuntamiento de Costitx.

3.Modalidades de carrera profesional y elementos clave.

3.1 Se fijan como modalidades de carrera profesional del personal al Ayuntamiento de Costitx:

- 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 lugar de trabajo: es el que tradicionalmente se denomina complemento de destino de un lugar de trabajo. Este nivel se encuentra determinado a la Relación de Lugares de trabajo.

Nivel de carrera vertical o grado personal: todo lo personal funcionario de carrera tiene un grado personal que se corresponde con alguno de





los niveles de lugar 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 lo 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 al que prevé la normativa vigente en materia de función pública de las Islas Baleares.

3.3 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 escaleras, 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 aplica el que prevé la normativa autonómica vigente.

El Ayuntamiento de Costitx tiene que promover la promoción interna de su personal funcionario de carrera mediante la inclusión, al acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario de carrera vigente en cada momento o en otros acuerdos específicos, de las provisiones necesarias en esta materia para las diferentes escaleras y subescalas que forman su estructura de personal.

Se tiene que garantizar 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 traslado con la misma plaza, en la estructura de lugares de trabajo que forman la Administración del Ayuntamiento de Costitx, mediante la participación en los diferentes sistemas de provisión de lugares de trabajo que prevé la normativa reguladora y los acuerdos municipales de aplicación. Todo esto, con la repercusión en la adquisición y la consolidación de un grado personal.

A estos efectos, la Relación de lugares de trabajo determina el nivel de cada lugar, 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 lugares de trabajo obtenidos por concurso o por libre designación, siempre con audiencia de 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 lugares de trabajo de nivel superior.
3. Adquisición por la superación de cursos y procedimientos de evaluación del desempeño.

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 estos sea igual o superior al nivel del lugar (complemento de destino) realmente ocupado.

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

7. Estructura de carrera horizontal

Consiste en la progresión de nivel y peldaño 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, sin perjuicio del proceso extraordinario de implantación de la carrera que se prevé en este acuerdo.





El modelo de carrera profesional se estructura en Cuatro niveles o peldaños, en cada uno de los cuales el personal de este Ayuntamiento tiene que permanecer un periodo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al peldaño superior. El sistema requiere formalizar debidamente la solicitud en el Plazo que se establece a las convocatorias y superar la evaluación correspondiente.

El periodo mínimo de servicios prestados para el acceso a cada uno de los niveles o peldaños es el siguiente:

- Nivel I: 5 años
- Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel
- 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. se asimilan a los acordados día 18 de julio de 2008 para el personal de la Administración de la Comunitat Autònoma de las Islas Baleares (BOIB num. 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 a la futura Ley de la función pública de las Islas Baleares y a las disposiciones reglamentarias que desarrollen la carrera profesional. El sistema tiene que ir ligado a la formación, a un menor absentismo y a los mecanismos que se acuerden para la evaluación del desempeño, lo cual redundará en la mejora en 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 las siguientes:

Niveles de CC(*)	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrup 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.

El personal funcionario y laboral que se encuentre incluido al ámbito sujeto de aplicación de este acuerdo, percibirá, con efectos del 1 de enero de 2018, la cuantía correspondiente en el grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocida según el siguiente calendario:

- 1 de enero de 2017: 25%
- 1 de julio de 2017: 50%
- 1 de enero de 2018: 75%
- 1 de enero de 2019: 100%

Además, el calendario previsto tiene que ser objeto de negociación con el Personal de este Ayuntamiento, tanto de los porcentajes a aplicar como de la temporalización de la implantación, a los años en que el presupuesto municipal de ingresos no experimente un crecimiento porcentual superior al crecimiento del capítulo Y de gastos en términos porcentuales del mismo ejercicio, y en cualquier caso se tiene que aplicar el que prevé 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 peldaño que se tenga reconocido en último lugar.

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

9. Asignación iniciales de niveles o peldaños.

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 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 al subgrupo o titulación y a la categoría que detiene la persona interesada.





El número de años de exceso respecto del periodo mínimo para lograr un nivel o peldaño, sólo en el momento de la asignación inicial, se tendrá en cuenta para lograr el número de años necesarios para ascender el siguiente nivel o peldaño.

Todo el personal en el momento de la implantación de la carrera que tenga 60 años percibe el 100% de las retribuciones del importe de la carrera que le corresponde, segundo el nivel que se le haya reconocido. Igualmente el que haga 60 años durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020 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 forma que responda a la realidad y a las necesidades, los méritos tendrán que ser evaluados y aprobados por el órgano de Evaluación, que estará compuesta por el Secretario de la Corporación, un delegado de personal y un funcionario Administrativo. Una vez aprobados, estos parámetros tienen que integrar el anexo correspondiente a cada una de las convocatorias ordinarias de carrera profesional.
- Para el reconocimiento de cada nivel de carrera se tiene que valorar los conocimientos adquiridos (cursos relacionados con la función que desarrolla el funcionario), mediante la presentación de 5 cursos realizados durante todo el periodo que compran un cambio de nivel, si el cambio de nivel se realiza antes de cumplir el periodo, se presentará la parte proporcional de los cursos.
- Una vez consolidado el 100% de las retribuciones regulado 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 justifican que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel o cambio de mismo.

Disposiciones adicionales.

Primera. El personal que pasa a ocupar un lugar de trabajo de naturaleza directiva al 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 esto salvo los casos en que 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, con o sin destino.

Por otro lado, con el fin de estudiar las diversas materias y cuestiones que se desprendan de la ejecución del Acuerdo, se pueden constituir los grupos de trabajo que sean necesarios a parecer de las partes, es decir, del Alcalde y del Personal del Ayuntamiento.”

Una vez debatida la propuesta, se procede a la votación y esta es aprobada por mayoría absoluta con ocho votos a favor, del Alcalde, sr. Antoni Salas, y concejales de Propuesta por las Islas, sra. Maria Antònia Munar, sr. Lorenzo Ramis, sr. Juan Munar, sr. Pedro Arrom, sr. Miquel Bestard y de los regidores del Partido Popular, sr. Andrés Ramis y sra. Francisca Socias, y una abstención del regidor de la Agrupación de Costitx, sr. Carlos Serrano, del total de nueve miembros que componen el Pleno de esta Corporación.”

El 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 del Contencioso Administrativo de Palma en el plazo de dos meses, contadores a partir del día siguiente de su publicación.
- El recurso de reposición potestativo ante el pleno del ayuntamiento, en el plazo de un mes, contador 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 del Contencioso Administrativo de Palma, en el plazo de seis meses, contadores a partir del día siguiente a la desestimación presunta.





No obstante el anterior, se puede ejercitar, si es el caso, cualquiera otro recurso que se estime pertinente.

Costitx, 12 de septiembre de 2018

Antoni Salas Roca

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/114/1016451>

