

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE CONSELL

12650

Aprobación del acuerdo entre el Ajuntamiento de Consell y los representantes del personal en materia de carrera profesional del personal

El Ple del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada día 27 de noviembre de 2018, adoptó el acuerdo de aprobación del Acuerdo de carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Consell, de conformidad con los términos y las condiciones pactadas para su implantación en sede de la mesa general de negociación de empleados públicos de este Ayuntamiento. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 38.6 del Real decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto básico de los empleados públicos, se publica el texto íntegro normativo del acuerdo mencionado:

ACUERDO ENTRE EL AYUNTAMIENTO CONSELL Y LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL EN MATERIA DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL

Antecedentes.

Primero.- En fecha 15 de noviembre de 2018, Mesa General de Negociación Conjunta de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento aprobó, por unanimidad, un acuerdo en materia de carrera profesional del personal, de conformidad con las prescripciones del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (TREBEP).

El acuerdo, que prevé la aplicación a todo el personal funcionario de carrera e interino y personal laboral fijo y temporal de larga duración del Ayuntamiento de Consell, recoge un modelo de carrera profesional que se estructura en cuatro niveles o peldaños, en cada uno de los cuales el empleado público tiene que permanecer un periodo de tiempo, cinco años, para adquirir las competencias necesarias para acceder al peldaño superior. Además, el acuerdo determina las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada uno de los niveles y a la vez prevé que, una vez hecho, con carácter extraordinario, el encuadre inicial.

Segundo.- La carrera profesional de los empleados públicos y el derecho a progresar en ella es reconocido al artículo 14.c), 16, 17 y 19 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, El capítulo II del título III del mismo texto normativo se regula el derecho a la carrera profesional, la promoción interna y la evaluación del desempeño de los empleados públicos; y al capítulo III del mismo título III se regulan los derechos retributivos, recogiendo, entre las retribuciones de los funcionarios, las complementarias ligadas a la carrera profesional o al desarrollo, rendimiento o resultados conseguidos por el funcionario. El modelo de carrera profesional que prevé el acuerdo de la Mesa General de Negociación Conjunta en materia de carrera profesional responde a la modalidad de carrera horizontal prevista al artículo 16.3.a) del texto refundido de la Ley de la EBEP, la cual consiste en la progresión de grado, categoría, peldaño u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. En cuanto a la entrada en vigor de la norma, la disposición final cuarta prevé que el establecido a los capítulos II e III del título III, excepto el artículo 25.2, producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto.

Tercero.- La Ley 6/2018, de 22 de junio, la que se modifican varias normas del ordenamiento jurídico de las Islas Baleares en materia de turismo, de función pública, presupuestaria, de personal, de urbanismo, de ordenación farmacéutica, de transportes, de residuos y de régimen local, y se autoriza en el Gobierno de las Islas Baleares para aprobar determinados textos refundidos, en su artículo 2 modifica la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, para regular diferentes aspectos de la carrera profesional horizontal, consistente en la progresión de nivel, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración del desempeño.

La nueva regulación precisa que, si bien a todos los efectos inherentes al establecimiento del sistema de carrera se producen a partir de la primera evaluación del desempeño, los encuadres iniciales en los diferentes niveles de carrera realizados en cumplimiento de los acuerdos y pactos logrados en esta materia determinan, con plenos efectos, el acceso del personal al hecho que estos se refieren al sistema de carrera, teniendo los pagos que se hayan efectuado hasta ahora y los que se puedan efectuar la consideración de pagos por anticipado mientras no se efectúe la primera evaluación del desempeño.

Quart.- El artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, prevé que la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración pública se llevará a cabo al ámbito de Mesa General de Negociación.



ACUERDO

1.- OBJETO

Establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal por todo el personal funcionario, tanto de carrera como interino, y para todo el personal laboral tanto ficho como temporal, de l'Ayuntamiento de Consell.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los Empleados Públicos en el art. 16 del RDLEG 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley de l'Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada de grados, categorías, peldaños u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo Estatuto Básico del Empleado Público.

El pasado 22 de junio de 2018, fue aprobada la Ley 6/2018, (BOIB 78, de 26 de junio), que modifica la Ley de función pública, "para regular diferentes aspectos de la carrera profesional horizontal, consistente en la progresión de nivel, sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo".

La carrera horizontal tiene que contribuir, así mismo, a la actualización y perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio al ciudadano en Ayuntamiento de Consell.

2.-CARACTERÍSTICAS.

- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito d'aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Es personalizada: los reconocimientos del nivel tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) Es progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior sólo se logrará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 e de RDLEBEP. No obstante lo anterior, los trabajadores que cobren por el concepto de carrera profesional, se harán responsables de la devolución de cualquier cantidad cobrada, si el Ayuntamiento se ve obligado por sentencia judicial, no haciendo responsables a los cargos electos ni los técnicos municipales, ni al resto de componentes de la mesa.
- e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y el derecho a la retribución se generará mensualmente, independientemente de la forma de pago que se establezca, que podrá ser mensual, bimensual, trimestral, etc., y siempre será como mínimo anual.
- f) Es transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.
- g) Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- h) Es homologable: se tienen que llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- i) Es independiente del lugar o de la plaza que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1- Personal que tiene que percibir la carrera profesional.

Los Empleados Públicos de l'Ayuntamiento de Consell que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

- a) Funcionarios de carrera y Personal Laboral ficho.
- b) Funcionarios interinos y Personal Laboral temporal que ocupe vacantes estructurales.
- c) Funcionarios de la Policía Local con situación de segunda actividad, con o sin destino.

3.2- Personal que no tiene que percibir la carrera profesional.

- a. Personal laboral temporal.
- b. Personal eventual.
- c. Personal de alta dirección.





4.-ESTRUCTURA.

a) La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales el profesional tiene que permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

b) Excepto en el caso de la convocatoria extraordinaria, el periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel son el siguientes:

- Nivel I: 5 años.
- Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I (10 años de servicio)
- Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II. (15 años de servicio)
- Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III. (+20 años de servicio)

c) Se consideran servicios prestados a los efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal, los periodos de tiempos en situación de servicio activo o en situación con reserva de lugar de trabajo ejercidos a un lugar del mismo cuerpo o escalera - y especialidades, si procede - o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

d) También, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escaleras y especialidades, si procede, o categoría profesional.

e) Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas siguientes:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicios en otras administraciones públicas.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece l'arte. 89.5 del TREBEP.
- Excedencia por cura de familiares.
- Excedencia forzosa. Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012

f) La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.

g) La comisión de seguimiento y/o valoración, indicará el nivel que corresponde a cada funcionario en relación al acceso extraordinario a la carrera, donde quedará constancia del nivel que tiene que lograr cada trabajador, y el tiempo que quedará reconocido a efectos de ascenso al siguiente nivel.

h) Dado que el convenio de personal laboral no especifica grupos y categorías del personal laboral, se asimila nuestro personal laboral al de la CAIB, tal como se establece al artículo 15 del convenio de personal laboral de la CAIB, publicado 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 Islas Baleares 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. -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	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 laboral que se encuentre incluido en el ámbito subjetivo 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 2019: 50%.
- 1 de enero de 2020: 100%.

Además, el calendario previsto tiene que ser objeto de renegociación, tanto de los porcentajes a aplicar como de la temporización de la implantación, a 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 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 12 mensualidades con el devengo de cada nómina.

6. -ASIGNACIONES 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 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 al subgrupo de titulación y a la categoría que ostenta 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 al siguiente nivel o peldaño.

7. -SISTEMA DE EVALUACIÓN Y COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO EVALUADOR.

La evaluación consiste en valorar los méritos presentados y acreditados por parte del personal que solicite 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 compuesto 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.

-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.

8.- 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 cambio de mismo.

9. -MANTENIMIENTO DE NIVEL EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

El Ayuntamiento diseñará un plan de desarrollo del desempeño para garantizar que los servicios públicos municipales prestan los servicios a través de los trabajadores municipales con la máxima eficacia y eficiencia, eje vertebrador de la carrera.

A efectos de una mejor estructuración de las necesidades formativas, este plan de desarrollo del desempeño será negociado con la representación sindical de Mesa General Empleados Públicos del Ayuntamiento y necesariamente llevará integrado un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el ayuntamiento programará cada año.

El Ayuntamiento establecerá un Plan de formación específico por el personal municipal acogido a la carrera profesional fijando un mínimo de tiempo de formación específica que no podrá ser inferior a las horas de la siguiente mesa:

MESA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS POR EL MANTENIMIENTO DE LOS NIVELES

Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Laborales	grupo A	grupo B	grupo C	grupo D	grupo G
Horas anuales	35	30	20	15	10

A efectos de la carrera profesional, la formación tendrá que ser acreditada mediante un certificado de aprovechamiento, a la vez que se tendrá que realizar, con carácter general, fuera de su jornada laboral. En caso de que la formación se realice durante la jornada laboral, los trabajadores compensarán el Ayuntamiento y realizarán el mismo número de horas de trabajo en un horario diferente a su jornada laboral. (Excepto en caso de acciones formativas realizadas a requerimiento del Ayuntamiento).

Las horas acreditadas que excedan el mínimo requerido anual se tendrán en cuenta a los efectos de valorar el cumplimiento en los ejercicios siguientes, hasta un máximo de cinco años o cuando se cambie de nivel.

El incumplimiento de la formación comportará la suspensión del complemento de carrera profesional para el personal afectado, salvo que el incumplimiento sea por causas de fuerza mayor, que se describirán al documento de evaluación del desempeño preceptivo.

En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia al interesado y de los representantes del personal a Mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas para restablecer la eficiencia del servicio.

Cuando no haya un plan de formación, el Alcalde, como jefe de personal, o la jefe de cada área, si ha sido delegado por la Alcaldía, podrá resolver en relación a la formación que sea necesaria realizar por cada trabajador, y además, autorizará, o no, la realización de cursos dentro del horario laboral.

El hecho de que durante un plazo de tiempo, por cualquier motivo, no exista un plan de formación, no impedirá el cobro de la carrera profesional, siempre que se justifique que se ha realizado la formación necesaria establecida en este documento.

10.- PROGRESIÓN DE NIVEL.

Para que los trabajadores acogidos al sistema de carrera profesional horizontal puedan progresar al nivel superior al inicialmente adquirido tiene que cumplir con la siguiente regla:

- Acreditar el tiempo de servicios prestado requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 4.b).
- Acreditar las horas mínimas de formación, indicadas en el cuadro siguiente, realizadas durante el periodo que comprende un cambio de nivel y si el cambio de nivel se realiza antes de cumplir el periodo, se presentará la parte proporcional del cursos.





Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Laborales	grupo A	grupo B	grupo C	grupo D	grupo G
Horas anuales	175	150	100	75	50

11.-CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS.

Para aquel personal que cuente con servicios prestados a distintos grupos profesionales se aplicará una regla de ponderación de estos servicios a efectos de determinar su inclusión a uno u otro nivel dentro del grupo profesional en que presta servicio en la actualidad.

Días prestados por personal de cuerpos y escaleras del grupo A1 o de su equivalente del personal

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

Días prestados por personal de cuerpos y escaleras del grupo A2/B o de su equivalente del personal

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

Días prestados por personal de cuerpos y escaleras del grupo C1 o de su equivalente del personal

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

Días prestados por personal de cuerpos y escaleras del grupo C2 o de su equivalente del personal

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

Disposiciones adicionales.

Primera. El personal que pase 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 al parecer de las partes.

Recursos.

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

a. 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.

b. 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.

Consell, 04 de diciembre de 2018

El Alcalde
Andreu Isern Pol

