



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE LLUCMAJOR

13344 *Acuerdo aprobación de la carrera profesional horizontal de los funcionarios del Ayuntamiento de Lluçmajor*

El Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 19 de diciembre de 2018, adoptó el acuerdo de aprobación de la carrera profesional horizontal de los funcionarios del Ayuntamiento de Lluçmajor. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 38.6 del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico de la función pública, se publica el texto íntegro normativo del citado acuerdo:

“ACUERDO APROBACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE LLUCMAJOR

1. OBJETO

Establecer los principios generales en base a los cuales se deberán regir los acuerdos para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal funcionario, tanto de carrera como interino, del Ayuntamiento de Lluçmajor.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los funcionarios en el art. 16 del RDLEG 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Empleados públicos, y también regulada en la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, modificado por la Ley 6/2018, de 22 de junio, por la cual se modifican varias normas del ordenamiento jurídico de las Illes Balears en materia de turismo, función pública, presupuestaria, de personal, de urbanismo, de ordenación farmacéutica, de transportes, de residuos y régimen local, y se autoriza al Gobierno de las Illes Balears para aprobar determinados textos refundidos, que procede a su regulación en el ámbito de la Administración local.

La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada de grados, categorías, escalones 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 Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece la obligación que las administraciones públicas establezcan sistemas que permitan evaluar el desarrollo y la progresión de sus funcionarios. La mencionada evaluación se define como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.

La carrera horizontal deberá contribuir, asimismo, a la actualización y perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio al ciudadano en el Ayuntamiento de Lluçmajor.

2. CARACTERÍSTICAS

- a) Es voluntaria: corresponde al personal funcionario incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Es personalizada: el reconocimiento 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 solo 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, excepto la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 e) del TREBEP.
- e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f) Es transparente: las herramientas de medida 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 llevarán a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal funcionario que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y criterios de homologación que se determinen.
- y) Es independiente del puesto 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 funcionarios del Ayuntamiento de Lluçmajor que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos dentro del Ayuntamiento de Lluçmajor, organismo autónomo y resto de administraciones públicas.
- Funcionarios de la Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destino.

3.2. Personal que no tiene que percibir la carrera profesional

- Personal eventual.
- Personal de alta dirección.

4. REQUISITOS PARA ADQUIRIR EL NIVEL INICIAL

La primera adquisición de nivel, en el momento inicial de aplicación de la carrera profesional, será de una sola vez, teniendo en cuenta los años de servicios prestados y las horas de formación determinadas para lograr el nivel. En esta primera instancia se tendrán en cuenta todas las horas realizadas durante la vida laboral en la administración pública. Se entenderá en esta primera instancia, y a los únicos efectos de lograr el nivel inicial, que todos los meses trabajados en el Ayuntamiento de Lluçmajor, Organismo Autónomo y cualquier administración pública se computarán aplicando el artículo 10 de este acuerdo.

Para acreditar la formación y así poder adquirir el nivel correspondiente de acuerdo con el tiempo trabajado, toda la documentación que acredite la formación realizada se deberá presentar por registro general de entrada y dentro de los primeros dos meses posteriores a la entrada en vigor de la carrera profesional aprobada por el pleno del Ayuntamiento de Lluçmajor y la publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Se valorará la formación realizada hasta que finalice el periodo antes indicado.

La formación presentada fuera de plazo no se valorará para adquirir el nivel correspondiente.

Toda la formación presentada tendrá que estar relacionada con el puesto que ocupa del grupo de cotización en vigor en cada momento.

El Ayuntamiento de Lluçmajor creará una comisión de evaluación y dispondrá de un plazo máximo de tres meses para valorar la documentación y definir el nivel logrado para cada trabajador.

TABLA DE LAS HORAS DE FORMACIÓN PARA LOGRAR NIVELES INICIALES

Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Nivel I	60	55	50	45	40	10
Nivel II	95	85	75	85	55	20
Nivel III	135	125	100	85	70	30
Nivel IV	165	145	125	105	85	40

5. ESTRUCTURA

- La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales los funcionarios deberán permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.
- El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:
 - * 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).
- Se consideran servicios prestados a efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los periodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de puesto de trabajo ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala –y especialidades, si procede– o en una categoría profesional equivalente en cualquier administración pública.





- d) También se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas 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 el art. 89.5 del TREBEP.
 - Excedencia por cuidado 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.

6. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

La carrera profesional se implantará, y se percibirá a cuenta la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera que se reconozca inicialmente, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2019 con el siguiente calendario:

55% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2019.

45% (que supondrá el 100%) con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2020.

Para poder continuar cobrando la carrera profesional a partir del 1 de enero del año 2020, se deberá realizar la formación aprobada en el plan de formación antes del día 30 de septiembre del año anterior. Esta se deberá acreditar entre el 1 de octubre y el 31 de octubre, para que dentro de la primera quincena de noviembre se pueda evaluar y validar la formación presentada durante el año para mantener o conseguir los niveles.

Los funcionarios con habilitación de carácter nacional estarán sometidos a las mismas reglas en cuanto a las horas de formación, si bien no se incluirán obligatoriamente, a efectos de carrera profesional, en el plan de formación que aprueba la corporación, dada su especialización.

Los funcionarios con derecho a percibir el complemento de carrera profesional y que cumplan la edad de jubilación en los próximos años percibirán los porcentajes de carrera que se detallan en la siguiente tabla:

Año de jubilación	PORCENTAJES A COBRAR	
	2019	2020
2019	100 %	0 %
2020	70 %	100 %

7. COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Las retribuciones, en cómputo anual, de los complementos de carrera correspondientes a cada uno de los niveles señalados son los siguientes:

Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Nivel I	3.000 €	2.500 €	2.250 €	2.000 €	1.750 €	1.500 €
Nivel II	6.000 €	5.000 €	4.500 €	4.000 €	3.500 €	3.000 €
Nivel III	9.000 €	7.500 €	6.750 €	6.000 €	5.250 €	4.500 €
Nivel IV	12.000 €	10.000 €	9.000 €	8.000 €	7.000 €	6.000 €

El personal funcionario que se encuentre incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de este acuerdo percibirá, con efectos de 1 de enero de 2019, la cuantía correspondiente en el grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocido.

Cuando el personal funcionario haya consolidado un nivel del grupo o subgrupo que esté ocupando, y ocupe un grupo o subgrupo superior tendrá derecho a percibir la asignación devengada del grupo o subgrupo que ocupe, siempre que tenga las horas de formación que correspondan para lograr el nivel superior. Si se cambia de grupo, por cualquier circunstancia, al volver al grupo inferior el nivel devengado en el grupo o subgrupo superior se percibirá por lo que le corresponda en el grupo o subgrupo inferior. Todas estas actuaciones se harán de oficio o a instancia de parte.





La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retributivos que establezca la Ley de Presupuestos General del Estado tanto en lo que se refiere a las retribuciones básicas como a las complementarias.

Será necesario adaptar el gasto generado a las reglas de equilibrio presupuestario.

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta en la Seguridad Social en el Ayuntamiento de Lluçmajor.

8. MANTENIMIENTO DE NIVEL Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO

El Ayuntamiento diseñará un plan de desarrollo para el cumplimiento de la carrera profesional que será negociado con la representación sindical de la Mesa General de 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, fijando un mínimo de tiempo de formación específica que no podrá ser inferior a las horas de la siguiente tabla:

TABLA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS POR NIVELES

Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Nivel I	30	20	15	10	10	8
Nivel II	40	30	25	20	15	10
Nivel III	50	40	35	30	20	12
Nivel IV	60	50	45	40	30	14

Los funcionarios podrán continuar realizando formación dentro de su jornada laboral, tal como está regulado.

A efectos de la carrera profesional, la formación tendrá que ser *on line* o presencial, si bien ante una misma materia con las dos opciones será prevalente la formación *on line*; se deberá presentar un certificado de aprovechamiento a los efectos de cómputo para lograr los niveles correspondientes, y se deberá realizar, preferentemente, fuera de su jornada laboral. En el supuesto de que la formación se haga durante la jornada laboral, los trabajadores compensarán, total o parcialmente, las horas hechas en la jornada laboral en el Ayuntamiento, que valorará adecuadamente cómo se lleva a cabo la compensación.

También tendrá validez la formación con certificado solo presencial, si bien cada hora realizada contará por 0,5 horas respecto a las horas con aprovechamiento.

Estarán exentos del cumplimiento del plan de formación aquellas personas que estén en la situación de segunda actividad, en las cuales el criterio de otorgamiento de la carrera profesional se registrará, únicamente, por el reconocimiento de la antigüedad.

Asimismo, estarán exentos de seguir el plan de formación los funcionarios con habilitación de carácter nacional, de acuerdo con lo dispuesto en el punto sexto.

El incumplimiento de la formación comportará la bajada de un nivel del complemento de carrera profesional para el personal funcionario afectado, excepto que el incumplimiento sea por causas de fuerza mayor o incapacidad laboral, que se describirán en el documento de evaluación del cumplimiento preceptivo.

En el supuesto de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia de la persona interesada y de los representantes del personal en la mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas oportunas.

En el supuesto de acceder a formación especializada relacionada con el puesto de trabajo de grado, máster y posgrado o cursos especializados que excedan de más del 50% de los mínimos para mantener el nivel, será computable en la anualidad siguiente.

Se considerará válida la formación impartida por cualquier administración, universidad, centros de formación oficiales, sindicatos, colegios profesionales y los que la comisión de valoración considere adecuadas, dando preferencia a la formación que provenga de organismos públicos.

9. PROGRESIÓN DE NIVEL

Para que los funcionarios acogidos al sistema de carrera profesional horizontal puedan progresar al nivel superior deberán cumplir la siguiente regla:

Acreditar el tiempo de servicios prestados requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 5.b).

Cumplir los requisitos enumerados en este documento.

10. PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se inicia de oficio por el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que tendrá carácter anual.

Las solicitudes se presentarán por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea, de acuerdo con la forma y plazo que establezca la convocatoria, y se adjuntarán los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel. El cumplimiento de los requisitos vendrá referido al día de la expiración del plazo fijado en la convocatoria para presentar solicitudes.

De la evaluación de los méritos aportados por la persona interesada se encargará la Comisión de Seguimiento y Evaluación, para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel. Con dicha finalidad se incorporará un informe que emitirá el departamento de Personal, donde se acreditará la formación para cada funcionario que solicite la carrera profesional.

Se deberán acreditar los servicios en la administración pública con indicación del grupo/nivel a que pertenece por cada uno de los días por los cuales ha prestado servicio.

Se deberá indicar si se trata de funcionario de carrera o interino, y que no está incluido dentro del artículo 3.2.

El procedimiento deberá tener una duración máxima de cinco meses (dos meses para acreditar la formación realizada y tres meses para valorar la documentación y definir el nivel logrado por cada trabajador), finalizando con la resolución motivada por el órgano competente visto el acuerdo adoptado por la Mesa General de Empleados Públicos. Contra esta resolución se podrá interponer un recurso de acuerdo con la normativa aplicable.

Los efectos económicos se retrotraerán el día siguiente de la fecha de cumplimiento del nivel logrado por parte del interesado/a.

11. ÓRGANOS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

El órgano competente para obtener una valoración adecuada de los requisitos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional será el Ayuntamiento de Lluçmajor, el cual creará una comisión de seguimiento y control para su supervisión, que también llevará a cabo la valoración del Organismo Autónomo.

Todos los acuerdos adoptados en la Mesa General de Empleados Públicos serán vinculantes para su aplicación, y deberán ser ratificados por acuerdo o resolución del órgano competente.

La Comisión de Seguimiento y Control se reunirá cada año dentro de la primera quincena de noviembre para validar la formación presentada durante el año para mantener o lograr los niveles.

Los técnicos de cada área propondrán de forma genérica o específica la formación a realizar en el Plan de Formación Anual, a la vez que la Comisión de Seguimiento y Control supervisará y validará la propuesta que se hará pública dentro del primer semestre del año en curso. Esta formación se deberá realizar a partir del 1 de octubre y hasta el 30 de septiembre del año siguiente.

La Comisión estará formada por el alcalde/esa, por el regidor/a de Personal, por un regidor/a de la oposición, dos miembros de la Junta de Personal, dos miembros del Comité de Empresa y los técnicos designados del departamento de Personal y Secretaría, y en la primera convocatoria de la comisión se aprobará el reglamento de funcionamiento de esta a instancia de cualquiera de las partes.

12. RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA IMPLANTACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

PRIMERA

Los funcionarios del Ayuntamiento de Lluçmajor, que tengan derecho a la carrera profesional y no tengan en el suficiente número de horas de formación para lograr los niveles iniciales, tendrán un año para conseguir la formación adecuada.

Si no se logra la formación de partida en el periodo transitorio, se deberá reintegrar las cuantías percibidas durante el primer año, que se llevará a cabo mediante la minoración parcial de las retribuciones a percibir por los funcionarios, y se dejará de cobrar el complemento de carrera profesional hasta que se logren los niveles iniciales.

El cómputo de la formación empezará a partir del año 2020.



Estos principios generales que regulan la carrera profesional son vinculantes, si bien la inclusión de este concepto retributivo únicamente se convertirá en acuerdo cuando sea ratificado por cada una de las mesas de negociación, la de funcionarios y la de personal laboral en el marco de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, que incluirá también al personal laboral del Organismo Autónomo del Patronato de la Residencia de Personas Mayores.

SEGUNDA

Los principios generales de la carrera profesional, aprobados en la Mesa General de Empleados Públicos, que apoyan este acuerdo de carrera profesional de los funcionarios del Ayuntamiento de Lluçmajor, se deberán desarrollar reglamentariamente para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 62 bis de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, modificado por la Ley 6/2018, de 22 de junio.

La carrera profesional de los funcionarios del Ayuntamiento de Lluçmajor se pagará como un anticipo a cuenta, hasta que no esté aprobado el Reglamento mencionado en el inciso anterior.

Lluçmajor, 19 de diciembre de 2018

El Alcalde,
Gori Estarellas Mas

