

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE SA POBLA

2423 *Aprobación carrera profesional Ayuntamiento de sa Pobla*

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 7 de marzo de 2019, adopta el ACUERDO de aprobación del Acuerdo de carrera profesional de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Sa Pobla, de Conformidad con los términos y condiciones pactadas para su Implantación el 28 de febrero de 2019 en sede de 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 que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico de los Empleados Públicos se publica el texto íntegro normativo Acuerdo mencionada:

ACUERDO DE CARRERA PROFESIONAL

1. OBJETO

Establecer las bases para implantar la carrera profesional para todo el personal funcionario tanto de carrera como interino, personal laboral fijo, indefinido no fijo y temporal, siempre que reúnan los requisitos adecuados recogidos en este documento.

La carrera profesional viene establecida como un derecho de los empleados públicos al arte. 16 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

La carrera profesional consiste con la progresión individualizada de grados, categorías, escalones u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto 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.

La carrera profesional debe contribuir, asimismo, a la actualización y perfeccionamiento de la cualificación de este personal ya la mejora de la prestación del servicio al ciudadano en el Ayuntamiento de sa Pobla.

2.- CARACTERÍSTICAS.

- a) Es voluntaria: corresponde al personal 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 el interesado 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 forma 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 previsto en el artículo 96.1 y RDLEBEP.
- 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 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 deben llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal proveniente de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- e) Es independiente del lugar o de la plaza que ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el lugar de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla



3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

3.1- Personal que debe percibir la carrera profesional.

Los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Sa Pobla que tienen derecho a percibir la carrera profesional son:

- a) Funcionarios de carrera y personal laboral fijo.
- b) Funcionarios interinos y personal laboral temporal. Será válida la experiencia profesional en otras administraciones públicas para sumar a la experiencia conseguida en el Ayuntamiento de sa Pobla.
- c) Personal laboral indefinido no fijo. Será válida la experiencia profesional en otras administraciones públicas para sumar a la experiencia conseguida en el Ayuntamiento de sa Pobla.

3.2- Personal que no percibirá la carrera profesional.

- a) Personal eventual.
- b) Personal de alta dirección que no tenga reconocida la condición de empleado público del ayuntamiento de sa pobla.

4.- REQUISITOS

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. En esta primera instancia se tendrán en cuenta toda la formación realizada durante o antes de la entrada a la administración pública, siempre que estén relacionados con el puesto de trabajo.

Para acreditar la formación y así poder adquirir el nivel inicial correspondiente, toda la documentación que acredite la formación realizada deberá presentar por registro de entrada hasta el 30 de noviembre de 2019. La formación presentada fuera de plazo no se valorará para el año en curso, pero tendrá efectos para adquirir el nivel correspondiente al siguiente ejercicio.

Toda la formación presentada deberá estar directamente relacionada con el lugar que ocupa o pudiera ocupar dentro de la administración pública. Se tendrá en cuenta la acción formativa transversal y la resolución de la EBAP de las áreas de formación.

El Ayuntamiento de sa Pobla creará una comisión evaluadora y de seguimiento para valorar la documentación y definir el nivel alcanzado por cada trabajador. La comisión evaluadora y de seguimiento tendrá funciones de vigilancia, cumplimiento del presente acuerdo y aquellas funciones que expresamente se le encomienden.

TABLA DE LAS HORAS DE FORMACIÓN PARA LOGRAR NIVELES INICIALES.F

| Funcionarios | SubgrupA1 | SubgrupA2 | grupo B | SubgrupC1 | SubgrupC2 | otros grupos |
|--------------------------------------|----------------|-----------------|---------|------------------|-----------------|---------------------|
| Laborales según convenio 2003 | Niveles | nivel II | | nivel III | nivel IV | nivel V y VI |
| nivel I | 35 | 30 | 25 | 20 | 15 | 10 |
| nivel II | 70 | 60 | 50 | 40 | 30 | 20 |
| nivel III | 105 | 90 | 75 | 60 | 45 | 30 |
| nivel IV | 140 | 120 | 100 | 80 | 60 | 40 |

Para acceder al nivel inicial, durante el año en que se cumplan los requisitos del empleado público deberá acreditar el periodo de formación descrito en la tabla anterior. El plazo máximo para poder acreditarlo será del uno de enero al 30 de noviembre del año en curso, con efectos económicos a 1 de enero del mismo año, previa resolución favorable de la comisión evaluadora y de seguimiento.

El Ayuntamiento de la Poble deberá diseñar un plan de desarrollo formativo para garantizar mediante los empleados públicos que la prestación de los servicios municipales se lleven a cabo con la máxima eficacia y eficiencia. Dicho plan será negociado con la representación de la Mesa General de Empleados Públicos del Ayuntamiento extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el ayuntamiento está obligado a realizar cada año.





5.- ESTRUCTURA.

La carrera profesional se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales el profesionales deben permanecer un periodo mínimo de tiempo para cumplir los requisitos necesarios para acceder al nivel superior.

El período de servicios prestados para acceder a cada nivel son los siguientes:

- a) Nivel I: 5 años.
- b) Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I o 10 años de servicio.
- c) Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II o 15 años de servicio.
- d) Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III o 20 años de servicio.

Se consideran servicios prestados a efectos de acceso a la carrera profesional los períodos de tiempo tanto en situación de servicio activo como en situación con reserva de puesto de trabajo, ejercidos a un lugar del mismo, superior o inferior cuerpo o escala - y especialidades, en su caso - o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

Se entenderá como servicios prestados, el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicios en otras administraciones públicas.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el TREBEP o normativa actualizada.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especiales que se regula en el Decreto 5/2012.

6.- CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.

La carrera profesional se implantará, con efectos económicos de 1 de enero de 2019 con el siguiente calendario:

- a) 20%, con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2019.
- b) 45%, con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2020.
- c) 70%, con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2021.
- d) 90%, con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2022.
- e) 100%, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2023.

Durante el período de implantación de la carrera profesional, aquellos trabajadores que en el momento de su jubilación no hubieran alcanzado el 100% de la carrera profesional, percibirán de forma retroactiva la diferencia de hasta el 100% de la carrera durante el último año.

7.- COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERAPROFESIONAL.

Las retribuciones, en cómputo anual (12 mensualidades), los complementos de carrera correspondientes a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

| Funcionarios | SubgrupA1 | SubgrupA2 | grupo B | SubgrupC1 | SubgrupC2 | otros grupos |
|--------------------------------------|----------------|-----------------|---------|------------------|-----------------|---------------------|
| Laborales según convenio 2003 | nivel I | nivel II | | nivel III | nivel IV | nivel V y VI |
| nivel I | 3.000 € | 2.500 € | 2.250 € | 2.250 € | 1.750 € | 1.500 € |
| nivel II | 6.000 € | 5.000 € | 4.500 € | 4.500 € | 3.500 € | 3.000 € |
| nivel III | 9.000 € | 7.500 € | 6.750 € | 6.750 € | 5.500 € | 4.500 € |
| nivel IV | 12.000 € | 10.000 € | 9.000 € | 9.000 € | 7.000 € | 6.000 € |

El personal funcionario y laboral que se encuentre incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo, percibirá, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2019, la cuantía correspondiente en el grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocido. Estas cantidades son de aplicación para jornadas a tiempo completo, en caso de jornadas inferiores se computará proporcionalmente al tiempo trabajado, aunque la formación será a tiempo completo.





El complemento de carrera profesional quedará integrado dentro del sistema retributivo de los empleados públicos municipales y, en consecuencia estará sometido a las actualizaciones que prevea anualmente la Ley presupuestaria.

8. MANTENIMIENTO DE NIVEL. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Para poder mantener y avanzar en los progresivos niveles de la carrera profesional se deberán llevar a cabo las horas de formación anuales detalladas en la siguiente tabla:

TABLA DE LAS HORAS ANUALES.

| Funcionarios /Laborales | SubgrupA1 nivel I | SubgrupA2 nivel II | grupo B | SubgrupC1 nivel III | SubgrupC2 nivel IV | otros grupos Nivel V y VI |
|-------------------------|----------------------|-----------------------|---------|------------------------|-----------------------|------------------------------|
| | 70 | 60 | 50 | 40 | 30 | 20 |

Durante el primer año de implantación de la carrera los trabajadores no estarán obligados a realizar formación para el mantenimiento de la carrera profesional.

Durante el segundo año y sucesivos, los trabajadores deberán realizar los cursos de formación que se valorarán de cara al ejercicio posterior. Esta formación deberá presentar antes del 30 de septiembre del año en curso.

A efectos de la celebración de los cursos, los plazos serán del 1 de octubre al 30 de septiembre.

Los cursos realizados que tengan, como mínimo, el doble de horas exigidas para alcanzar el nivel se podrán utilizar llevarán dos ejercicios.

El incumplimiento de la formación o acreditación conllevará la suspensión del complemento de carrera profesional para el personal afectado y con efectos 1 de enero, a menos que sea por causas que lo imposibiliten, debidamente justificadas y resueltas por la comisión evaluadora. En caso de suspensión abrirá un procedimiento, con audiencia del interesado y elevará a la Mesa Conjunta, la cual resolverá definitivamente.

9. CRITERIOS RELATIVOS A LA FORMACIÓN.

La formación a efectos de carrera profesional, se llevará a cabo forma de la jornada laboral. En aquellos casos en que se haya llevado a cabo durante la jornada laboral esta deberá compensar.

A efectos de la carrera profesional, la formación deberá ser presencial o en línea y deberá presentar el correspondiente certificado de aprovechamiento o asistencia, el cual deberá ser valorado por la Comisión. El certificado de asistencia será valorado con 0.75 respecto al de aprovechamiento.

La formación debe ser emitida por centros oficiales, universidades, sindicatos o patronales en el marco de formación continua, así como los cursos realizados por administraciones públicas.

Deberán estar relacionados con el puesto de trabajo o en la carrera administrativa.

Se tendrá en cuenta el criterio de transversalidad de la acción formativa, y la normativa de transversalidad de la EBAP.

Determinados cursos tendrán validez para cualquier puesto de trabajo.

10. 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 en uno u otro nivel dentro del grupo profesional en que presta servicio.

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A1 o de su equivalente del personal laboral.

| Como a A1 | Como A2 / B | Como C1 | Como C2 | Como E / AP |
|-----------|-------------|---------|---------|-------------|
| 1 | 0.8 | 0.7 | 0.6 | 0.5 |

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A2 / B o de su equivalente del personal laboral.





| Como a A1 | Como A2 / B | Como C1 | Como C2 | Como E / AP |
|-----------|-------------|---------|---------|-------------|
| 1 | 1 | 0.8 | 0.6 | 0.5 |

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C1 o de su equivalente del personal laboral.

| Como a A1 | Como A2 / B | Como C1 | Como C2 | Como E / AP |
|-----------|-------------|---------|---------|-------------|
| 1 | 1 | 1 | 0.8 | 0.6 |

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C2 o de su equivalente del personal laboral.

| Como a A1 | Como A2 / B | Como C1 | Como C2 | Como E / AP |
|-----------|-------------|---------|---------|-------------|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 0.8 |

En el supuesto de que el trabajador vuelva posteriormente al grupo de origen y éste tenga una ponderación inferior a la que estaba ocupando, ya los efectos de valorar la duración en el grupo de superior nivel este computará aplicándose la siguiente fórmula: 1 + la diferencia entre los dos grupos.

11. PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRESSIO LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL.

1 Las solicitudes se presentarán por escrito o telemáticamente, dentro del plazo comprendido entre el uno de enero y 30 de noviembre del año en que se cumplen los requisitos, adjuntando los documentos acreditativos. La progresión será efectiva en la fecha en que se cumplan los requisitos acreditados.

2 De evaluar los méritos aportados por el interesado, se encargará la Comisión de Seguimiento y Evaluación, para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel.

12. ÓRGANOS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL.

A efectos de la adecuada valoración de los requisitos necesarios para el acceso a los diferentes niveles de carrera profesional, se creará órgano competente que será la Comisión de seguimiento y evaluación, la cual estará formada por personal técnico del Ayuntamiento.

13. DEVENGO DE LA CARRERA

El devengo de la carrera profesional se realizará en el mes posterior del cumplimiento de los plazos de acceso o cambio de nivel.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA. La implantación inicial de los niveles de carrera profesional de los empleados públicos del Ayuntamiento de Sa Pobla tendrá carácter retroactivo a 01/01/2019, y será efectiva una vez aprobado los Presupuestos Municipales del Ayuntamiento de Sa Pobla.

SEGUNDA. Para acceder a nivel de carrera profesional a efectos de día 01/01/2019, se deberán presentar los requisitos (formación y antigüedad) mediante registro de entrada antes de día 30 de noviembre de 2019, con efectos económicos a partir de día 01/01/2019.

El que se Hace público a los Efectos oportunos.

Sa Pobla a 18 de marzo de 2019

El Alcalde
Biel Ferragut Mir

