



## **Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos**

### **AYUNTAMIENTO DE MURO**

#### **5357** *Implantación de la carrera profesional horizontal a los empleados públicos del Ayuntamiento de Muro*

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 20 de mayo de 2019, ha adoptado el acuerdo que literalmente dice:

#### **«Implantación de la carrera profesional horizontal a los empleados públicos del Ayuntamiento de Muro**

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (ahora sustituida por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP) reconoce expresamente por primera vez el derecho de los empleados públicos a la progresión en la carrera profesional según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. La Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de las Islas Baleares optó por reconocer a los funcionarios, entre otros, la carrera profesional horizontal. La reciente modificación de la Ley 3/2007, operada por la Ley 6/2018, de 22 de junio, ha contribuido a desarrollar, profundizar y clarificar el complemento de carrera profesional (ver art. 2 de la Ley 6/2018), especialmente dentro del ámbito de la administración local (véase disposición adicional duodécima).

La carrera profesional horizontal consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, en función de los factores y méritos determinados por la administración. No se produce ninguna alteración en las funciones que desarrolla el empleado sino que únicamente se modifican los derechos derivados del desarrollo de sus funciones, sin pasar por pruebas selectivas, ya que la carrera se desarrolla en referencia al propio funcionario y su propia actividad.

Por otro lado la carrera profesional no debe ser vista sólo desde el punto de vista de un derecho de los empleados públicos, sino que también existe un interés de la propia administración en conseguir un sistema adecuado de progreso profesional de su personal, para que así, además de que se sirve mejor a los intereses generales con un cuerpo de empleados públicos mayormente preparado y formado, se garantiza a la vez la estabilidad y permanencia de los empleados públicos y evita su desmotivación; en mayor motivo cuanto el resto de ayuntamientos de la Isla están aprobando este sistema de promoción profesional.

Vistos los informes técnicos favorables a la implantación y la propuesta de acuerdo de carrera profesional, concretamente el día 15 de abril de 2019, del secretario, y el informe del interventor municipal de fecha 15 de abril de 2019 sobre la implantación de la carrera profesional Visto el acuerdo de la mesa general de negociación de fecha 23 de abril de 2019 favorable a su implantación.

El Pleno del Ayuntamiento, con diez votos a favor de los grupos municipales CDM, PP, EL PI, UIM y PSIBPSOE, y una abstención del grupo municipal MÁS-APIB, acuerda:

1º.- Aprobar la implantación de la carrera profesional horizontal a los empleados públicos del Ayuntamiento de Muro, bajo las condiciones y el régimen jurídico económico previsto en el documento de acuerdo que se adjunta a esta propuesta, y que ha sido aprobado por la mesa general de negociación de fecha 23 de abril de 2019.

2º.- Acordar que las retribuciones correspondientes a la carrera profesional horizontal quedarán integradas dentro del sistema retributivo de los empleados públicos municipales según el régimen previsto en el mencionado acuerdo de la mesa.

3º.- Aprobar el compromiso de incorporar en los presupuestos sucesivos el crédito presupuestario suficiente para hacer frente a las retribuciones de la carrera profesional según el régimen y calendario de implantación previsto en el acuerdo.

#### **ACUERDO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE MURO**

##### **1.- OBJETO**

Establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal funcionario, tanto de carrera como interino y laboral, tanto fijo como temporal, al servicio del Ayuntamiento de Muro. La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los empleados públicos al art. 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 horizontal 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.

Según el art. 38.8 de TREBEP, establece que los pactos y acuerdos de materias comunes de personal funcionario y laboral, aprobados en el ámbito de la Mesa General de Negociación tendrán los mismos efectos que los de los convenios colectivos para el personal laboral (art. 83 TRLET).

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

## **2.- CARACTERÍSTICAS**

1. Se voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora, así como el ritmo de progresión, a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
2. 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.
3. Se 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.
4. Se 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 del RDLEBEP.
5. Se incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
6. Se transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.
7. Se abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
8. Se 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.
9. 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 Muro que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

- a) Funcionarios y personal laboral del Ayuntamiento de Muro.
- b) Funcionarios de la Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destino.

### **3.2- Personal que no percibirá la carrera profesional.**

- a) Personal eventual.
- b) Personal de alta dirección.

## **4.- REQUISITOS PARA ADQUISICIÓN 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 a la administración pública. Se entenderá en esta primera instancia, y los únicos efectos de alcanzar el nivel inicial, todos los meses trabajados en el Ayuntamiento de Muro, sus entidades dependientes y los realizados a otras Administraciones Públicas. Los servicios prestados se computarán dentro del grupo en vigor a la fecha de la firma del presente acuerdo.



Para poder adquirir el nivel correspondiente de acuerdo al tiempo trabajado, deberá presentar las solicitudes correspondiente en el registro de entrada dentro de los 30 días posteriores a la entrada en vigor de la carrera profesional aprobada por el pleno del Ayuntamiento de Muro y publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares. A estos efectos se reconocerán de oficio los servicios prestados al propio Ayuntamiento y organismos autónomos propios. Por lo tanto deberán acreditar los servicios prestados a otras administraciones públicas.

El Ayuntamiento de Muro creará una comisión de evaluación y dispondrá de un plazo máximo de dos meses para valorar la documentación y definir el nivel alcanzado por cada trabajador.

## 5.- ESTRUCTURA

- a) La carrera horizontal estructura en cuatro niveles, cada uno de los cuales los profesionales deben permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.
- b) El período mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel son los 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 a la carrera profesional horizontal, los períodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de puesto de trabajo ejercidos a un lugar del mismo cuerpo o escala (y especialidad en su caso) o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.
- d) También, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, en su caso o categoría profesional.
- f) Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo mínimo de permanencia, 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 art. 89.5 del TREBEP.
  - Excedencia por cuidado de familiares.
  - Excedencia forzosa.
  - Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012.
- g) La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.

## 6. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

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

- 30% con efectos económicos desde el día 1 de enero 2019.
- 60% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2020.
- 80% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2021.
- 100% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2022.

Con efectos económicos del 1 de enero de 2019 se abonará el 30% de la carrera profesional.

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

Con carácter de excepcionalidad, y visto que no hay Plan de Formación aprobado el año 2019, la fecha para presentar la formación realizada a efectos del cobro de la carrera de 2020 será hasta el 30 de noviembre de 2019.

Los laborales con jubilación parcial presentarán la misma formación.

Los empleados públicos con derecho a percibir el complemento de carrera profesional y que se produzca el hecho de jubilación los próximos años, percibirán con efectos retroactivos los porcentajes de carrera que se detallan en la siguiente tabla:



**PORCENTAJE A COBRAR**

AÑO JUBILACIÓN	2019	2020
2019	100%	
2020	70%	100%
2021	50%	70%

**7. COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL**

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

FUNCIONARIOS	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO OA2	GRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	OTROS GRUPOS
LABORALES	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO OA2	GRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	OTROS GRUPOS
NIVEL I	3.000,00 €	2.500,00 €	2.250,00€	2.000,00€	1.750,00 €	1.500,00 €
NIVEL II	6.000,00 €	5.000,00 €	4.500,00 €	4.000,00 €	3.500,00 €	3.000,00 €
NIVEL III	9.000,00 €	7.500,00 €	6.750,00 €	6.000,00 €	5.250,00 €	4.500,00 €
NIVEL IV	11.000,00 €	10.000,00 €	9.000,00 €	8.000,00 €	7.000,00 €	6.000,00 €

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

Resulta necesario adaptar el gasto generado a las reglas del equilibrio presupuestario.

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta en la seguridad social en el Ayuntamiento de Muro.

La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retributivos que establece la ley de presupuesto tanto lo que se refiere a las retribuciones básicas como las complementarias.

**8. MANTENIMIENTO DE NIVEL Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

El Ayuntamiento diseñará un plan de desarrollo para el desempeño de la carrera profesional.

El Ayuntamiento establecerá un plan de desarrollo del desempeño que será negociado con la representación sindical de la 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, 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 PARA NIVELES**

FUNCIONARIOS	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO OA2	GRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	OTROS GRUPOS
LABORALES	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO OA2	GRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	OTROS GRUPOS
HORES	40	35	35	30	25	20

Los trabajadores podrán continuar realizando formación dentro de su jornada laboral, tal y como está regulado. En caso de que la formación se realice durante la jornada laboral, los trabajadores compensarán al Ayuntamiento y realizarán el mismo número de horas de trabajo en un horario diferente a su jornada laboral o compensar con días de vacaciones o asuntos propios.

A efectos de la carrera profesional, la formación deberá ser preferentemente presencial, se deberá presentar un certificado de aprovechamiento y, a la vez deberá realizar fuera de su jornada laboral.

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

En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia del interesado y de los representantes del personal en la Mesa correspondientes, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas oportunas.



## 9. PROGRESIÓN DE NIVEL

Para que los trabajadores acogidos al sistema de carrera profesional horizontal puedan progresar al nivel superior deben cumplir con la siguiente regla: Acreditar el tiempo de servicios prestados requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 5.b). Cumplir con los requisitos enumerados en este documento.

## 10. CRITERIOS DE PROGRESIÓN DE LA CARRERA EN DIFERENTES GRUPOS

Una vez reconocido el nivel inicial de carrera a un grupo determinado, los trabajadores que cambian de grupo, tendrán derecho a percibir los importes de carrera en el grupo anteriormente reconocido más los niveles de carrera que alcanzarán en los nuevos grupos.

## 11. PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

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

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

3. De evaluar los méritos aportados por el interesado, se encarga la Comisión de Seguimiento y Evaluación para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel. A tal fin se incorporará informe que emitirá el departamento de Personal, donde se acreditará la formación para cada trabajador que solicite la carrera profesional.

Se deberán acreditar los servicios a la Administración Pública con indicación del grupo / nivel a que pertenece por cada uno de los días por lo que ha prestado servicio.

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

4. El procedimiento debe tener una duración máxima de 3 meses (1 mes para acreditar la formación realizada y 2 meses para valorar la documentación y definir el nivel alcanzado por cada trabajador) y finaliza con la resolución motivada por el Pleno u organismo competente dado el acuerdo adoptado por la Mesa General de Empleados Públicos. Contra esta resolución se puede interponer un recurso de acuerdo con la normativa aplicable.

5. Los efectos económicos se retrotraerán al día siguiente de la fecha de cumplimiento del nivel alcanzado por parte de la persona interesada.

## 12. ÓRGANOS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

12.1 En el afecto de la adecuada valoración de los requisitos necesarios para el acceso a los diferentes niveles de carrera profesional del órgano competente será el Ayuntamiento de Muro. Este creará una Comisión de Seguimiento y Control para su supervisión.

12.2 Todos los acuerdos adoptados en la Mesa General de Empleados Públicos serán vinculantes para su aplicación.

12.3 Del 1 al 31 de octubre se deberá acreditar por el procedimiento que establezca las horas mínimas exigidas para el mantenimiento retributivo del nivel de carrera reconocido, así como las solicitudes para el reconocimiento de los nuevos niveles de carrera.

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

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

La Comisión estará formada por el alcalde o alcaldesa, por el concejal / a de personal, por un concejal / a de la oposición, dos miembros de la Junta de Personal, dos representantes sindicales y los técnicos designados del departamento de personal. En la primera convocatoria de la comisión aprobará el reglamento de funcionamiento de la misma a instancia de cualquiera de las partes.

12.6 Las dudas que se presenten o planteen respecto a la interpretación del presente acuerdo se resolverán en el ámbito de la Mesa general de negociación del personal de este Ayuntamiento.



#### CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

En caso de que se produzca una modificación, flexibilización o derogación de la regla de gasto estipulada en la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, la cual permita dotar presupuestariamente al Ayuntamiento al pago del 100% de la carrera profesional, éste deberá adoptar los acuerdos necesarios para hacerse efectivo.

#### CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

De acuerdo con el art. 38.8 de TREBEP, que establece que los pactos y acuerdos de materias comunes de personal funcionario y laboral, aprobados en el ámbito de la Mesa General de Negociación tendrán los mismos efectos que los de los convenios colectivos para el personal laboral (art. 83 TRLET).

Visto el art. 2.6 del Convenio Colectivo del personal laboral y del pacto del personal funcionario vigentes del Ayuntamiento de Muro, que literalmente dice: "Artículo 2.6- Cursos de formación y perfeccionamiento. Toda aquella formación que se realice fuera de la jornada laboral será remunerada o bien será recuperada con el resto de horas de la jornada laboral. "

La Mesa General de Negociación acuerda con la aprobación de este nuevo acuerdo de materias comunes de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Muro que la formación realizada durante la jornada laboral se compensará realizando el mismo número de horas de trabajo en un horario diferente a su jornada laboral o se compensará con días de vacaciones o asuntos propios. Las horas de formación realizadas fuera de la jornada laboral no serán recuperadas, ni remuneradas fuera del ámbito de la carrera profesional. »

Muro, 20 de mayo de 2019.

**El alcalde,**  
Martí Fornés Carbonell.

