

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE PUIGPUNYENT

9443 *Aprobación de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del ayuntamiento de Puigpunyent*

Dada cuenta del acuerdo del Ayuntamiento Pleno, que en su sesión ordinaria de fecha veinte de septiembre de dos mil veinte aprobó, entre otros asuntos, el acuerdo inicial sobre carrera profesional horizontal de los empleados públicos de este Ayuntamiento.

Vista la disposición final de dicho acuerdo sobre la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Puigpunyent que establece la publicación de su texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En el ejercicio de las competencias recogidas en la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en su artículo 21, apartado h) y en el Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, en su artículo 41, apartado 14.

Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del acuerdo sobre la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Puigpunyent

REGLAMENTO REGULADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EL AYUNTAMIENTO DE PUIGPUNYENT

Antecedentes

El Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público, establece en sus artículos 16, 17 y 19 que el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo tienen derecho a la promoción profesional y que con este objeto las Administraciones Públicas promoverán la actuación y perfeccionamiento de la cualificación profesional de los empleados públicos.

1. Objeto

Este reglamento tiene por objeto regular el sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario y del personal laboral del Ayuntamiento de Puigpunyent.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los empleados públicos al artículo 16 del RD Leg. 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 en regular el derecho de los empleados públicos a progresar, de forma individualizada, en su carrera administrativa, en la progresión 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 artículo 20.3 del mismo Estatuto.

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

2. Características

La carrera profesional horizontal tiene las siguientes características:

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.

Es personalizada: el reconocimiento de los niveles 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.

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.



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 art. 96.1 y RDLEBEP o el incumplimiento de los requisitos exigidos para su mantenimiento.

Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.

Es transparente: las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.

Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.

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.

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.

Es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de manera que responda a la realidad ya las necesidades cambiantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y de sus profesionales.

3.- Personal que tiene derecho a acceder a la carrera profesional

Personal del Ayuntamiento de Puigpunyent con derecho a acceder a la carrera profesional horizontal:

El personal funcionario y personal laboral que presta servicios en la Administración del Ayuntamiento de Puigpunyent.

El personal que haya accedido a la Administración del Ayuntamiento de Puigpunyent con posterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo mediante el sistema ordinario de provisión, sea por concurso de méritos o sea por libre designación, se le reconocerá la progresión alcanzada en el sistema de carrera profesional de su administración de origen, de acuerdo con el principio de reciprocidad y los criterios de homologación que se determinen en los convenios de conferencia sectorial o de otros instrumentos de colaboración que se puedan suscribir.

Al personal funcionario de carrera de otra Administración que se encuentra en comisión de servicios voluntaria en este Ayuntamiento en fecha 1 de enero de 2020 le será aplicable, si lo solicitan, la carrera profesional horizontal de este Ayuntamiento en los mismos términos que a los funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Puigpunyent.

4. Requisitos

1. El acceso a la carrera profesional horizontal se efectúa, excepcionalmente, con la obtención de uno de los niveles previstos en este reglamento. El acceso posterior a los niveles superiores se lleva a cabo con el procedimiento ordinario.

2. Una vez efectuada la incorporación a la carrera profesional, la promoción del nivel sólo se puede hacer en el nivel inmediatamente superior, siempre cumpliendo los requisitos exigidos.

3. Los requisitos específicos para encuadrarse en cada nivel para acceder a la carrera profesional o para promocionar de nivel son los siguientes:

Pertenecer a alguno de los colectivos de personal que se señalan en el punto 3 de este acuerdo y estar en situación de servicio activo en el Ayuntamiento de Puigpunyent o en situación que genere reserva de plaza.

Haber completado los años de servicios prestados que establece el punto 5.2 para cada uno de los niveles

Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III, IV y V respectivamente.

Formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca en las convocatorias.

Obtención de la puntuación mínima establecida en el proceso de evaluación correspondiente al periodo temporal de permanencia en el nivel inferior, de acuerdo a lo especificado en las normas reguladores de la carrera profesional.

4. A efectos de lo establecido en el punto 4.2 b, las personas solicitantes que dispongan de fracciones de tiempo remanentes que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel de encuadramiento en la fase extraordinaria, pueden computarse las - por una sola vez y excepcionalmente - en el procedimiento ordinario previsto en el punto 8 de este Acuerdo.

5. Los requisitos que se enumeran en los puntos 4.2 b y 4.2c no son aplicables al personal que acceda a la carrera profesional horizontal a través del procedimiento de implantación en cuanto a la obtención de nivel inicial.



5. Estructura

1. La carrera profesional se estructura en cinco niveles, en cada uno de los cuales el profesional debe permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

2. El período 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.

Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.

Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

Nivel V: al cumplir 30 años de trabajo para la administración.

3. Se consideran servicios prestados a efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal, los períodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de plaza ejercidos en un lugar del mismo cuerpo o escala - y especialidades, en su caso - o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

4. También, se computan los servicios prestados a otras categorías, cuerpos o escalas - y especialidades, en su caso - o categoría profesional.

5. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo el tiempo 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 EBEP.

Excedencia por cuidado de familiares.

Excedencia forzosa.

Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012.

6. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.

6. Retribuciones

1.- Las retribuciones derivadas de aplicar la carrera profesional horizontal quedan integradas en el complemento de carrera profesional del arte. 24.a del TRLeg. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico de los empleados públicos.

2.- La cuantía en cómputo anual del complemento de carrera profesional en cada nivel es la siguiente:

Funcionarios	GrupoA1 / Grupo prof.A	GrupoA2 / grupo prof B	Grupo B	Grupo C1/ grupo prof C	Grupo C2 / grupo prof D	Otras agrup./ grupo prof E
Laborales	Grupo1	Grupo 2		Grupo 3-5	Grupo 6-9	Grupo 10-11
Nivel I	3000	2400	2200	2000	1700	1300
Nivel II	6000	4560	4080	3600	2900	2200
Nivel III	9000	6660	5960	5250	4200	3000
Nivel IV	12000	8640	7280	7000	5500	4500
Nivel V	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)

(*) Una vez el trabajador tenga cumplidos los 30 años de trabajo para la administración y haya cumplido los requisitos para pasar a este nivel, recibirá una única paga por importe de una mensualidad de las retribuciones ordinarias (básicas y complementarias).

A partir del año siguiente a su aplicación, estos importes se verán incrementados con los mismos porcentajes que se apliquen a las retribuciones de los empleados públicos, regulados en la ley general de presupuestos.

3.- La retribución tiene carácter de complementaria y está asociada a la obtención de un determinado nivel de carrera. Sólo se puede percibir el complemento de carrera del último nivel que se tenga reconocido, salvo el nivel V que es compatible con el IV, correspondiente al subgrupo o grupo profesional en el que se encuentre en situación de servicio activo y su pago se realizará en catorce pagas anuales.

7.- Valoración y efectos de la carrera profesional

Para el reconocimiento de cada nivel de carrera se debe valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos efectuados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. También se pueden incluir otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida, así como el absentismo no justificado y la implantación en los objetivos fijados por la organización. Así como cumplir los requisitos exigidos en formación, tal como se establece en la disposición adicional cuarta.

8.- Procedimiento para obtener los niveles de carrera profesional horizontal

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

2) Las solicitudes se presentarán por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea - de acuerdo con la forma y dentro del plazo que establezca la convocatoria - y se acompañarán los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel y también los documentos que acrediten la formación requerida. El cumplimiento de los requisitos y de los méritos correspondientes se refieren a día de la expiración del plazo que fija la convocatoria para presentar solicitudes.

3) De evaluar los méritos aportados por el interesado, se encargan los comités de valoración - regulados en este reglamento - para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel. Cada comité de valoración emitirá un informe y elevar la propuesta de reconocimiento de nivel al Alcalde para que emita la correspondiente resolución.

4) El procedimiento debe tener una duración máxima de tres meses y finaliza con la resolución motivada del Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Puigpunyent de concesión o de denegación del nivel solicitado. Contra esta resolución se puede interponer un recurso de acuerdo con la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, y el resto de la normativa aplicable.

5) Los efectos económicos de la obtención de nivel se retrotraen al día de la publicación de la convocatoria respectiva en el tablón de anuncios del Ayuntamiento

9.- Órganos de valoración de la carrera profesional

Para una valoración adecuada de los requisitos y los méritos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional, se creará un comité de seguimiento y evaluación de carrera profesional, que pueden ser por cada grupo profesional, cuyo funcionamiento se rige por el artículo 15 y siguientes de la Ley 40/2015 de 01 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

Los miembros del comité están obligados a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y recomendaciones hechos sobre las personas evaluadas.

10.-Funciones del Comité de seguimiento y evaluación

El Comité debe tener el carácter de órgano colegiado, técnico y especializado, deben actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, y han de estar presentes los representantes políticos y los representantes del personal. Tiene las siguientes funciones:

- Recibir las solicitudes de acceso a los niveles de la promoción y el desarrollo profesional.
- Comprobar los requisitos y los méritos de los profesionales que soliciten el acceso a cada nivel.
- Supervisar los informes emitidos por el órgano competente.
- Elevar al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o desestimación de la solicitud de acceso a cada nivel.
- Otras funciones que le atribuyan.

11.Comisión de seguimiento y evaluación órgano competente para el seguimiento

La Comisión será el órgano competente para el seguimiento, interpretación o resolución de discrepancias con este Acuerdo.

Al objeto de resolver las cuestiones sobre este Acuerdo que son de su competencia, la comisión de seguimiento y evaluación se reunirá de forma extraordinaria, y con este único punto del orden del día.

Cuando por razones de la temática a tratar se crea necesario contar con la ayuda de personas con conocimientos especializados en la materia, las partes podrán asistir acompañadas de un asesor.

El funcionamiento de este quedará fijado en las normas de funcionamiento de la carrera profesional horizontal.





12. Paz social

Las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo se comprometen a garantizar la paz social durante el primer plazo de implantación de la carrera profesional en todos los aspectos referidos a la carrera profesional, siempre que se cumplan los términos pactados en este Acuerdo, volviéndose a negociar para próximos periodos de implantación.

13. Vigència

Este Acuerdo se elevará al pleno del Ayuntamiento para su ratificación y ordene su publicación en el BOIB y entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Disposición adicional Primera

1. Se establece un periodo transitorio - que tiene por finalidad el encuadramiento inicial de nivel - con carácter extraordinario al que puede optar, por una sola vez, el personal incluido en este reglamento.

Fuera de este periodo de implantación, sólo pueden desarrollar su carrera profesional horizontal en el modelo ordinario.

Durante esta fase extraordinaria, el personal será clasificado en el nivel que le corresponda teniendo en cuenta única y exclusivamente el tiempo de servicios prestados. El personal que acceda a la carrera profesional horizontal por este procedimiento mantendrá inalterables todos los méritos que tenga, así como el tiempo de más, que se podrán utilizar para acceder a niveles superiores.

2. En este proceso extraordinario se consideran servicios prestados de acuerdo con lo previsto en el art. 1 de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios prestados.

Para los trabajadores que han estado en diferentes grupos de titulación no se les aplicará ningún factor de ponderación.

3. En el plazo de 15 días a partir del día siguiente que se haya aprobado por el Pleno, los trabajadores deberán presentar la solicitud para acogerse a este proceso extraordinario, aportando la documentación referente a la categoría, antigüedad y otros requerimientos que se indiquen. A continuación en un plazo de cinco días el Ayuntamiento publicará una lista en el tablón de anuncios en el que consten todas las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este reglamento, donde figure el nombre y apellidos, subgrupo, cuerpo o la escalera o el grupo y la categoría profesional, nivel reconocido y el periodo de servicios previos sobrantes, una vez computados los que resulten necesarios para acceder al nivel correspondientes de la carrera profesional.

4. En el plazo de 10 días desde el día siguiente que se publique esta lista, las personas que no estén de acuerdo pueden presentar reclamaciones, o bien, dado el carácter voluntario de la carrera profesional horizontal, optó por renunciar a su participación en el sistema de carrera profesional horizontal.

Una vez examinadas las reclamaciones, se aprobarán las listas definitivas y se publicarán nuevamente el tablón de anuncios, con los mismos datos que la lista provisional.

A continuación, mediante decreto de alcaldía ordenará la aplicación del reglamento y el pago de las cantidades correspondientes a cada trabajador.

Los requisitos y méritos que se deban tener en consideración en esta fase extraordinaria de implantación deben entenderse referidos a día 31 de diciembre de 2019.

Disposición adicional segunda

Una vez realizado, con carácter extraordinario, el encuadre inicial previsto en la disposición transitoria primera, los pagos se harán según el calendario siguiente:

- En la fecha de aprobación definitiva del acuerdo: el 20% de las cantidades establecidas en el punto 6.2, con efectos a 1 de enero de 2020.
- Con efectos de 1 de enero de 2021, se percibirá el 40% de las cantidades establecidas en el punto 6.2.
- Con efectos de 1 de enero de 2022 se percibirá el 60% de las cantidades establecidas en el punto 6.2
- Con efectos de 1 de enero de 2023 se percibirá el 80% de las cantidades establecidas en el punto 6.2
- Con efectos de 1 de enero de 2024 se percibirá el 100% de las cantidades establecidas en el punto 6.2

Todo el personal que en el momento de la implantación de la carrera tenga 60 años cumplidos, en 2020 percibirá el 33% de las retribuciones del importe de carrera que le corresponde, el año 2021 percibirá el 66% y el año 2022 el 100% según el nivel que se le haya reconocido. Igualmente el trabajador que cumpla 60 años durante el año 2021, pasará a recibir el 70% en el año 2022 y el 100% el año 2023.





Disposición adicional Tercera

La incorporación al sistema de carrera profesional horizontal del personal que, a la fecha de efectos del reconocimiento extraordinario que se regula en la disposición anterior, tenga la condición de funcionario de carrera o laboral de la Administración del Ayuntamiento de Puigpunyent y se encuentre en alguna de las situaciones administrativas que se señalan en el punto 5.5 b, c, d, e, f y g de este Acuerdo, o bien en la situación de excedencia voluntaria por interés particular o excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, se producirá, si lo solicita previamente, en la fecha en que se produce el reingreso al servicio activo, de acuerdo con la forma y con los efectos previstos en la disposición anterior.

Disposición adicional cuarta

MANTENIMIENTO DE NIVEL. FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Áreas de valoración y efectos en la carrera profesional

1 Para el reconocimiento de, cada nivel de carrera se valorarán la formación, la trayectoria y las actuaciones profesionales, la calidad de los trabajos efectuados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

También se pueden incluir otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida, así como el absentismo no justificado y la implicación en los objetivos fijados por la organización.

2 El desarrollo de las áreas de valoración que se podrán usar para la progresión en el sistema de carrera son:

- a) Evaluación de los objetivos. Los objetivos son acciones corporativas de actuación o mejora del servicio público orientadas a un resultado y podrán versar sobre alguno de los siguientes aspectos: Fomentar la prestación de servicios de atención a la ciudadanía, Favorecer la calidad a través de la mejora continua de los servicios que el ciudadano recibe del Ayuntamiento.
- b) Desarrollar la Administración Electrónica facilitando la información al ciudadano de los servicios que presta el Ayuntamiento de Puigpunyent.
- c) Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medición de la actividad que sirvan para lograr mayor eficiencia del servicio público.
- d) Cualquier otra actuación que se justifique como ejecución de planes estratégicos fijados en el área de adscripción -
- e) Otras actuaciones propuestas por el Ayuntamiento en materia de Calidad de los Servicios o incluidas en los Planes estratégicos de Calidad. -
- f) Cualquier otra actuación que justifica mejoras en la gestión pública.
- g) Evaluación de las competencias profesionales: La evaluación del desempeño por competencias pretende medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento de los empleados públicos mediante criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.
- h) Evaluación del desarrollo personal: Formación, innovación, y transferencia del conocimiento.

Formación.

Toda la formación presentada debe estar directamente relacionada con el lugar que ocupa del grupo funcional o laboral o en la administración pública válida para cualquier puesto de trabajo. Hay que tener en cuenta la acción formativa transversal y la resolución de la EBAP de las áreas de formación.

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

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

TABLA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS PARA NIVELES

Funcionarios y laborales	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	otros grupos
Hores	40	35	30	30	25	20

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



En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se ha de abrir un procedimiento, con audiencia del interesado y de los representantes del personal en la Mesa correspondiente, el cual debe concluir con el establecimiento de las medidas para restablecer la eficiencia del servicio.

En el supuesto de que los cursos presentados excedan los mínimos para mantener el nivel, este exceso será computable en la anualidad siguiente, durante un tiempo máximo de dos años.

Para poder mantener el nivel de la carrera profesional a partir del 1 de enero del año siguiente, se debe justificar antes del día 30 de noviembre del año anterior, para que se pueda evaluar y validar la formación presentada durante el año para mantener o alcanzar los niveles.

Disposición adicional quinta

PROGRESIÓN DE NIVEL

Para que los trabajadores acogidos al sistema de carrera profesional horizontal puedan progresar al nivel superior deben cumplir las siguientes condiciones:

1. Acreditar el tiempo de servicios prestados requerido para cada nivel de acuerdo.
2. Cumplir con los requisitos enumerados en este documento.

CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS

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

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

Como 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 los cuerpos y escalas del grupo A2/B o de su equivalente del personal laboral.

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	0,8	0,6	0,5

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

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	1	0,8	0,6

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

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	1	1	0,8

PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

1 El procedimiento de promoción a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal inicia a instancia del empleado público que debe acreditar los requisitos de antigüedad y las horas de formación mínimas para cada nivel.

2 Las solicitudes deberán presentarse por escrito en el registro del ayuntamiento o por el procedimiento telemático que se prevea, adjuntando los documentos que justifiquen el cumplimiento de los requisitos para el acceso al nivel.

3 De evaluar los méritos aportados por el interesado para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder o mantener el nivel, se encarga la Comisión de Seguimiento y Evaluación. Se deben acreditar los servicios en la Administración Pública con indicación del grupo



/ nivel al que pertenece para cada uno de los días por los que ha prestado servicio. Se indicará si se trata de funcionario de carrera o interino, personal laboral fijo, indefinido no fijo o temporal (y que no está incluido en el artículo 3.2) y funcionarios de la Policía Local con situación de segunda actividad, con o sin destino.

4 El procedimiento debe tener una duración máxima de un mes para valorar la documentación y definir el nivel alcanzado por cada trabajador y debe finalizar con la resolución motivada por el organismo competente.

5 Los efectos económicos se retrotraerán al día siguiente de la acreditación del nivel alcanzado por parte del interesado o interesada.

Disposición adicional sexta

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 debe crear un órgano competente que será la Comisión de seguimiento y evaluación, la cual estará formada por la alcaldía, la concejalía de Administración Municipal o equivalente, por un portavoz de cada grupo de la oposición, así como técnicos designados por los mismos entre el personal funcionario del Ayuntamiento con conocimientos y experiencia jurídica suficientemente acreditada dentro de la administración, dos miembros del Comité de empresa -un laboral y un funcionario- y, opcionalmente, otro personal designado por el mismo entre el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, con experiencia en tareas administrativas.

La comisión de seguimiento y control que se reunirá regularmente para validar la formación presentada durante el año, para mantener o alcanzar los niveles. La comisión de seguimiento debe establecer mecanismos para mejorar el proceso.

Los miembros del comité están obligados a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y recomendaciones hechos sobre las personas evaluadas.

Disposiciones transitorias

PRIMERA.- La implantación inicial de los niveles de carrera profesional de los empleados públicos del Ayuntamiento de Puigpunyent da derecho a percibir los pagos a cuenta en carácter retroactivo a 01/01/2020.

SEGUNDA.-

CRITERIOS RELATIVOS A LA FORMACIÓN

Los trabajadores tienen que realizar la formación fuera de su jornada laboral, de acuerdo con la normativa general sobre formación, a excepción de los que estén expresamente justificados.

En caso de que la formación se haga durante la jornada laboral, los trabajadores compensarán, totalmente, las horas realizadas dentro de la jornada laboral en el Ayuntamiento.

A los efectos de carrera profesional, la formación debe ser presencial o en línea.

De la formación, se debe presentar un certificado de aprovechamiento o de asistencia (este último será valorados con la aplicación del coeficiente 0,50 en relación a los de aprovechamiento hora por hora), el cual debe ser ponderado por la Comisión.

La formación debe ser impartida por centros oficiales, universidades, sindicatos o patronales dentro o fuera del marco de formación continua y cursos realizados por administraciones públicas y debe estar directamente relacionada con el puesto de trabajo o con la carrera administrativa.

Determinados cursos podrán tener validez para cualquier puesto de trabajo, entre ellos, prevención de riesgos laborales, igualdad de género, reciclaje, informática básica, conocimiento del término, etc

Excepcionalmente, la Comisión puede valorar los aspectos concretos de cursos presentados. Hay que tener en cuenta el criterio de transversalidad de la acción formativa y la normativa de transversalidad de la EBAP.

Puigpunyent, 1 de octubre de 2020

El alcalde
Antonio Marí Enseñat

