

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE SANT LLORENÇ DES CARDASSAR

1488

Acuerdo de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno, en sesión de fecha 21 de octubre 2019, el acuerdo de Carrera Profesional Horizontal de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Sant Llorenç des Cardassar y en aplicación de lo establecido en el art. 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y en el artículo 102 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Islas Baleares, dicha aprobación fue sometida a información pública y audiencia a los interesados mediante anuncio publicado en el BOIB núm. 146/2019. No habiéndose presentado reclamaciones, reparos u observaciones del acuerdo se entiende definitivamente adoptado y se publica su texto íntegro:

ACUERDO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 1.- Objeto

Establecer los principios generales de acuerdo con los que se regirán los acuerdos para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal del Ayuntamiento de Sant Llorenç des Cardassar.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho del personal público en el 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 (en adelante TREBEP) y también regulada en la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, modificada por la Ley 6/2018, de 22 de junio, por la que se modifican diversas normas del ordenamiento jurídico de las Islas Baleares 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 Islas Baleares 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 puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo TREBEP.

El TREBEP establece la obligación de que las administraciones públicas establezcan sistemas que permitan evaluar el desarrollo y la progresión de sus empleados. Dicha evaluación se define como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o los logros de resultado.

La carrera horizontal debe contribuir, asimismo, a la actualización y el perfeccionamiento de la calificación de este personal y la mejora de la prestación del servicio al ciudadano en el Ayuntamiento de Sant Llorenç des Cardassar.

Artículo 2.- 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 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.

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, exceptuando la adquisición del nivel inicial, el cual se encuentra regulado en el artículo 4.

Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado con carácter general.

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

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





Es evaluable: se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada nivel de la carrera profesional.

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.

Es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de manera que respondan a la realidad ya las necesidades cambiantes del Ayuntamiento de Sant Llorenç des Cardassar y de sus profesionales.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

3.1.- Personal que percibirá la carrera profesional

El personal del Ayuntamiento de Sant Llorenç des Cardassar que tiene derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:
El personal funcionario de carrera y personal laboral fijo, tanto del Ayuntamiento como de la empresa municipal Bellver SA.
El personal funcionario interino y personal laboral temporal tanto, del Ayuntamiento como de la empresa municipal Bellver SA.
El personal funcionario de la Policía Local en situación de segunda actividad, con destino o sin.
Personal laboral indefinido no fijo, que haya alcanzado un nivel, en el Ayuntamiento de Sant Llorenç o de la empresa municipal Bellver SA.

3.2.- Personal que no percibirá la carrera profesional

Personal eventual.
Personal de alta dirección.

Artículo 4.- Requisitos para adquirir el nivel inicial.

La primera adquisición de nivel se efectuará teniendo en cuenta los años de servicios prestados y las horas de formación determinadas para alcanzar el nivel.

En esta primera instancia:

Se tendrán en cuenta todas las horas de formación realizadas posteriores al año 2009, impartidas o reconocidas por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Federación de Entidades locales de las Islas Baleares (FELIB), la Federación española de municipios y provincias (FEMP) y las impartidas por la Universidad y por las escuelas técnicas, las impartidas por colegios profesionales, las administraciones estatal, autonómica o local, y por los sindicatos.

Todos los meses trabajados en el Ayuntamiento de Sant Llorenç des Cardassar, en la empresa municipal Bellver SA y cualquier administración pública se computarán aplicando los siguientes criterios de ponderación:

Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A1:

Como A1	Como A2/b	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	0,6	0,5	0,4	0,3

Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A2/B:

Como A1	Como A2/b	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	0,6	0,5	0,4

Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C1:

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





Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C2:

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

El cómputo se realizará por meses completos. Los remanentes de días se aplicarán al grupo correspondiente.

Las personas interesadas deben aportar los certificados de asistencia o aprovechamiento de los cursos realizados mediante el registro de entrada. Además, se deberá aportar el certificado de antigüedad por parte de los empleados y empleadas públicos que hayan prestado servicios en otras administraciones públicas. En este caso, se deberán acreditar los servicios a la administración pública con indicación del grupo / nivel al que pertenece por cada uno de los meses por los que ha prestado servicio. También se deberá indicar si se trata de funcionario de carrera o interino, personal laboral fijo o temporal y que no está incluido en el artículo 3.2.

Artículo 5.- Formación requerida.

La formación requerida para el acceso a cada nivel de carrera será la siguiente:

TABLA DE LAS HORAS DE FORMACIÓN PARA LOGRAR NIVELES DE CARRERA

Personal	A1	A2	B	C1	C2	OTROS
Por cada nivel	120	110	110	100	90	60

Las horas de formación deberán realizarse fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 6.- Estructura

La carrera horizontal estructura en niveles, en cada uno de los cuales deben permanecer los profesionales un periodo mínimo de cinco años para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

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 lugar del mismo cuerpo o escala - y especialidades, en su caso- o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

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

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.
- Comisión de servicios.

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

Artículo 7.- Calendario de implantación

La carrera profesional se implantará, con efectos económicos a partir del mes siguiente a la entrada en vigor de este reglamento, y de acuerdo con el siguiente calendario:

- 2020: 34% desde el mes siguiente a la entrada en vigor.
- 2021: 34% con efectos desde el día 1 de enero.
- 2022: 32% con efectos desde el día 1 de enero.

Los empleados del Ayuntamiento con derecho a percibir el complemento de carrera profesional que cumplan la edad de jubilación en los próximos años, percibirán los porcentajes del complemento de la siguiente manera:





Porcentaje a percibir			
Año Jubilación	2020	2021	2022
2020	100%		
2021	75%	100%	
2022	50%	75%	100%

Artículo 8.- Complemento retributivo de carrera profesional horizontal

Una parte del Complemento retributivo de carrera profesional se determinará en función del complemento de destino de la plaza ocupada por el personal municipal y otra parte en función del complemento específico de esta plaza.

En relación con la parte vinculada al complemento de destino se aplicará lo siguiente:

En el caso de complementos de destino situados entre los niveles 1 a 20:

- Para los cuatro primeros niveles de carrera administrativa el importe equivalente al incremento de retribuciones resultante de incrementar el complemento de destino de la plaza del funcionario afectado en cuatro puntos de complemento de destino, calculado en catorce pagas.
- Para los niveles de carrera siguientes el importe equivalente al incremento de retribuciones resultante de incrementar el complemento de destino de la plaza del funcionario afectado en un punto de complemento de destino, calculado en catorce pagas.

En el caso de complementos de destino situados entre los niveles 21 a 30:

- Para los tres primeros niveles de carrera, el importe equivalente al incremento de retribuciones resultante de incrementar el complemento de destino de la plaza del funcionario afectado en tres puntos de complemento de destino, calculado en catorce pagas.
- Por el cuarto nivel de carrera, el importe equivalente al incremento de retribuciones resultante de incrementar el complemento de destino de la plaza del funcionario afectado en dos puntos de complemento de destino, calculado en catorce pagas.
- Para los niveles de carrera siguientes el importe equivalente al incremento de retribuciones resultante de incrementar el complemento de destino de la plaza del funcionario afectado en un punto de complemento de destino, calculado en catorce pagas.

En aquellos supuestos en que no haya un complemento de destino equivalente aplicará un incremento del 5,4% por cada punto de incremento del complemento de destino.

Para cada uno de los grupos de referencia, E o C, se aplicará como mínimo el complemento de destino máximo al subgrupo inferior en el que se encuentre encuadrado el personal municipal según los complementos de destino máximo que para cada subgrupo fija el Real Decreto 364 /1995, de 10 marzo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal de la Administración, Provisión de puestos y Promoción. En este caso el complemento de carrera será igual a la diferencia entre el complemento de destino recogido en el RD 364/95 y éste incrementado con los puntos de complemento de destino que corresponda.

El importe de carrera atribuido a un nivel de complemento de destino no podrá ser inferior a los importes atribuidos a nivel de complementos de destino inferiores.

El acceso a cada nivel requerirá la acreditación de la formación en cada caso exigida. Los cursos presentados no podrán ser anteriores, en su caso, a la fecha de aprobación de la anterior carrera administrativa y en ningún caso se admitirán cursos anteriores el año 2009.

En relación con la parte vinculada al complemento específico se aplicará lo siguiente:

1. El personal con prestación de servicios menos de tres meses tendrá derecho a un complemento de carrera administrativa del 0% del complemento específico fijado por la RLF.
2. El personal con prestación de servicios de más de 3 meses y hasta 5 años 1 tendrá derecho a un complemento de carrera administrativa del: 15% del complemento específico fijado por la RLF.
3. El personal con prestación de servicios de 6 a 12 años1 tendrá derecho a un complemento de carrera administrativa del: 20% del complemento específico fijado por la RLF.
4. El personal con prestación de servicios de más de 12 años1 tendrá derecho a un complemento de carrera administrativa del: 30% del complemento específico fijado por la RLF.

Será necesaria la petición expresa del personal municipal para pasar de un tramo en el superior y la carrera se devengará y generará el derecho a su percepción desde la fecha de la solicitud.

En este segmento de la carrera no será necesario acreditar formación.



Artículo 9.- Progresión de nivel

Para que el personal público acogido al sistema de carrera profesional horizontal pueda progresar al nivel superior deben cumplir la regla siguiente:

Acreditar el tiempo de servicios prestados requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 4, así como las horas de formación detalladas en la tabla del artículo 5 del reglamento, y cumplir con los demás requisitos enumerados en el presente texto.

La acreditación correspondiente para poder progresar de nivel se realizará mediante la presentación de la formación realizada por el registro general de entrada antes del 1 de octubre del año en curso. La acreditación del tiempo de servicios prestados se efectuará de oficio mediante el informe de Recursos Humanos elaborado para la adquisición del nivel inicial.

Los efectos económicos derivados de la presente carrera profesional tendrán efectos a partir del día 1 del mes siguiente al cumplimiento del nivel alcanzado por parte de la persona interesada.

Artículo 10.- Personal de nuevo ingreso.

El personal de nuevo ingreso podrá solicitar el nivel de carrera profesional que le corresponda en función de los años de servicios prestados que se acrediten debiendo acreditar las horas de formación acumuladas que correspondan al nivel solicitado.

Disposición transitoria de la implantación de la carrera profesional

El personal del Ayuntamiento de Sant Llorenç des Cardassar alcanzará el nivel de carrera profesional que corresponda, de acuerdo con su grupo, en función de los años de servicio y de las horas de formación acreditadas.

Las horas de formación para acceder directamente a un nivel será el resultado de sumar las horas de formación de ese nivel y las que correspondan a los niveles inferiores.

En el caso del personal municipal que haya realizado la carrera profesional con el sistema anterior de carrera accederá automáticamente al nivel que les corresponda en función del número de promoción de carrera aprobadas.

En este caso, el importe a abonar en concepto de carrera administrativa será la diferencia entre los importes consolidados con el sistema anterior y el nuevo importe que corresponda. Este importe se prorrateará en función de la aplicación porcentual que se acuerde de la carrera profesional.

El personal que, de acuerdo con los años de servicios prestados, solicite un nivel superior al aprobado con el anterior sistema de carrera deberá acreditar la totalidad de horas de formación acumuladas que correspondan al nivel solicitado.

Para aquel personal que cuente con servicios prestados a distintos grupos profesionales se aplicarán las reglas de ponderación de estos servicios reguladas en el artículo 4 de este reglamento.

Disposición final.-

Este Reglamento entra en vigor el día de la publicación del texto íntegro en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, que se hace una vez comunicado el acuerdo de aprobación definitiva del reglamento, con el envío de una copia del texto, el Gobierno de las Islas Baleares y en la Delegación del Gobierno a los efectos previstos en el artículo 113 de la LMRIB, y transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde que estos organismos reciben la copia.

Contra este reglamento se podrá interponer, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de la publicación, recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Palma de Mallorca.

Segundo. Publicar este acuerdo en el BOIB a los efectos correspondientes.

Sant Llorenç des Cardassar, 11 de febrero de 2019

El alcalde

Mateu Puigròs Sureda

