

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE BINISSALEM

10707 *Aprobación implantación de la carrera profesional horizontal a los empleados públicos del Ayuntamiento de Binissalem*

El Pleno de esta Corporación en sesión ordinaria de día 7 de septiembre de 2020, tomó el acuerdo que copiado literalmente dice:

“PROPUESTA ACUERDO IMPLANTACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE BINISSALEM

El Ayuntamiento de Binissalem, en sesión del Pleno ordinario de 1 de octubre de 2018, aprobó el adelanto por anticipado de la carrera profesional.

Por Decreto de Alcaldía núm. 186, de 22 de febrero de 2019, se aprobó la lista provisional del personal funcionario y laboral admitido en el proceso extraordinario de encuadre inicial de nivel de carrera profesional, notificado previamente a las personas interesadas para que en el plazo de 10 días pudieran hacer reclamaciones, y, por lo tanto, pasando a ser definitiva esta lista.

El acuerdo de 01-10-2018 solo hace referencia al adelanto de la carrera y a la prestación económica por anticipado, por eso, para su implantación es necesario la aprobación del texto íntegro, que incluya los términos y las condiciones pactadas, la forma para el acceso ordinario y todos aquellos preceptos que legalmente le sean de aplicación.

Consta en el expediente informe jurídico favorable de secretaría, de fecha 31-08-20.

El informe de intervención ya se expidió en fecha 24-09-18 por el acuerdo del adelanto por anticipado. Así mismo, también consta en el expediente acuerdo favorable de la mesa negociadora entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, de fecha 31-08-20.

Por eso, se somete a consideración del Pleno, la siguiente propuesta de acuerdo:

ACUERDO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE BINISSALEM

1.- OBJETO

Establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal funcionario, tanto de carrera como interino, y para todo el personal laboral tanto fijo como temporal, del Ayuntamiento de Binissalem.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los Empleados públicos 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.

La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada de grados, categorías, peldaños u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo y en conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo Estatuto Básico del Empleado público.

Con fecha 22 de junio de 2018, se aprobó la Ley 6/2018 (BOIB 78, de 26 de junio) que modifica la Ley de función pública “para regular diferentes aspectos de la carrera profesional horizontal, consistente en la progresión de nivel, sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo”.

La carrera horizontal tiene que contribuir, así mismo, 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 Binissalem.

2.- CARACTERÍSTICAS

- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir su incorporación 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 en 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, salvo la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 e) de RDLEBEP. No obstante lo anterior, los trabajadores que cobren por el concepto de carrera profesional, se harán responsables del retorno de cualquier cantidad cobrada, si el Ayuntamiento se ve obligado por sentencia judicial, no haciendo responsables a los cargos electos ni los técnicos municipales, ni al resto de componentes de la mesa.
- e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y el derecho a la retribución se generará mensualmente, independientemente de la forma de pago que se establezca, que podrá ser mensual, bimensual, trimestral, etc, y siempre será como mínimo anual.
- 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 tienen que llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- i) Es independiente del lugar 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.- AMBITO DE APLICACIÓN

3.1- Personal que tiene que percibir la carrera profesional.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Binissalem que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

- a) Funcionarios de carrera y Personal Laboral fijo o indefinido.
- b) Funcionarios interinos y Personal Laboral interino.
- c) Funcionarios de la Policía Local con situación de segunda actividad, con o sin destino.

3.2- Personal que no tiene que percibir la carrera profesional.

- a. Personal laboral con contratos por obra o servicio determinado
- b. Personal eventual.
- c. Personal de alta dirección.

4.- ESTRUCTURA

a) La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales los profesionales tienen que permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

b) Excepto en el caso de la convocatoria extraordinaria, el periodo 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 de acceso a la carrera profesional horizontal, los periodos de tiempos en situación de servicio activo o en situación con reserva de lugar de trabajo ejercidos a un lugar del mismo cuerpo o escala -y especialidades, si procede- o en una categoría profesional equivaliendo a 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, regulada en el Decreto 5/2012.

f) La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.

g) La comisión de seguimiento y/o valoración, indicará el nivel que corresponde a cada funcionario en relación al acceso extraordinario a la carrera, donde quedará constancia del nivel que tiene que lograr cada trabajador, y el tiempo que quedará reconocido a efectos de ascenso al siguiente nivel.

h) Dado que el convenio de personal laboral no especifica grupos y categorías del personal laboral, se asimila nuestro personal laboral al de la CAIB, tal como se establece en el artículo 15 del convenio de personal laboral de la CAIB, publicado en el BOIB 174, De 19/12/2013.

“Artículo 15

Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales

El personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares tiene derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones ejercidas efectivamente en sus puestos de trabajo, siempre que, además, cumplan los requisitos exigidos para obtener las categorías profesionales mencionadas, la definición nominal de las cuales, junto con la definición sustancial y el contenido, figuran al anexo I de este convenio.

Se establecen cinco grupos profesionales, en los cuales se integran las categorías profesionales ordenadas por niveles. Estos grupos profesionales son los siguientes:

Grupo A. están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los niveles de titulación siguientes: de grado universitario, de doctor/a, licenciado/da, ingeniero/a o arquitecto/a o equivalentes.

Grupo B. están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los niveles de titulación siguientes: de diplomatura universitaria, de ingeniero/a técnico/a, de arquitecto/a técnico/a o equivalentes.

Grupo C. están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los niveles de titulación siguientes: título de bachillerato, título correspondiente al ciclo formativo de grado superior o equivalente o de la formación laboral equivalente.

Grupo D. están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los niveles de titulación siguientes: título de graduado/da en educación secundaria, graduado/da escolar, del título de ciclo formativo de grado mediano o del título equivalente, o de formación laboral equivalente.

Grupo E. Para acceder a este grupo profesional no será necesario estar en posesión de ninguno de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Para los grupos C y D se entiende que tiene formación laboral equivaliendo el personal laboral que actualmente presta servicios en la Administración autonómica y que tenga acreditada una experiencia laboral de más de tres años en la categoría profesional concreta o haya superado un curso de formación profesional directamente relacionado con la categoría impartido por un centro oficial reconocido.”

Se añade el punto 5º, que prevé el acceso, y queda redactado de la siguiente forma:

5.- ACCESO

5.1- Ordinario

La forma de acceder a la carrera profesional, en carácter general, será el procedimiento ordinario.

El procedimiento de acceso ordinario 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 tiene que tener preferentemente carácter anual, y en caso de que no se haya hecho antes, se entenderá convocada el día 1 de octubre de cada año, iniciándose en esta fecha el plazo de presentación de instancias, que finalizará el último día del mes de octubre. En el mes de noviembre se reunirá la comisión de seguimiento y evaluación, y elevará propuesta al Alcalde, u organismo competente, quien emitirá resolución o acuerdo motivado. Contra esta resolución se puede interponer un recurso de acuerdo con la normativa aplicable.



En cualquier caso las solicitudes se tienen que presentar por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea, de acuerdo en la forma y el plazo que establezca la convocatoria, y adjuntando los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel que se solicita. El cumplimiento de los requisitos vendrá referido en el día de la expiración del plazo fijado en la convocatoria para presentar solicitudes.

De evaluar los méritos aportados por la persona interesada, se encarga la Comisión de Seguimiento y Evaluación, para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel.

Se tienen que acreditar los servicios prestados a la Administración Pública que se quiera que se tengan en cuenta, con indicación del grupo /nivel a que pertenece por cada uno de los días por el que ha prestado servicio.

Se tiene que indicar si se trata de funcionario de carrera o interino, personal laboral fijo o temporal y que no está incluido en el punto 3.2 del presente acuerdo.

Dictada la resolución del Alcalde, los efectos económicos se retrotraerán en el día en que finalizó el plazo de presentación de instancias.

Los cursos que se acrediten por el acceso ordinario a la carrera profesional tienen que ser “certificados con aprovechamiento”.

5.2- Extraordinario

El procedimiento de acceso extraordinario, único y excepcional por acceso a la carrera profesional a su puesta en marcha, se entendió convocado con la aprobación del adelanto por anticipado de la carrera profesional (Pleno ordinario de 1 de octubre de 2018) y la generación del derecho retributivo de cada trabajador, según el calendario de aplicación aprobado en este acuerdo de pleno, se inició el 1 de noviembre de 2018 (con el 15%) que se hizo efectivo a la nómina del mes de febrero de 2019, con efectos de esta fecha.

El personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Binissalem, admitido en el proceso extraordinario de encuadre inicial de nivel de carrera profesional, es el que consta al anexo del Decreto de Alcaldía núm.186/2019, de 22 de febrero.

6.- CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

La carrera profesional se implantará, y se percibirá por anticipado la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera que se reconoció inicialmente.

Los derechos económicos se generaron a partir de día 1 de noviembre de 2018, de acuerdo con el calendario aprobado con el 1 de octubre de 2018:

- Del 1 de noviembre de 2018 al 31 de diciembre de 2018 el 15%
- Del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019 el 20%
- Del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020 el 40%
- Del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021 el 60%
- Del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 el 80%
- Del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 el 100%

En estos momentos el personal admitido al proceso extraordinario (Decreto de Alcaldía núm. 186/2019, de 22 de febrero), en conformidad con este calendario, está cobrando el 40% que corresponde a toda la anualidad de 2020.

Para poder continuar cobrando la carrera profesional a partir de 1 de enero del año siguiente, se tiene que realizar la formación mínima establecida, antes de día 30 de septiembre del año anterior. Esta se tiene que acreditar entre el 1 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 lograr los niveles.

Como caso excepcional, dado que durante el estado de alarma los cursos presenciales quedaron suspendidos, y, que el adelanto de la carrera se aprobó el 01-10-2018; la formación que se podrá tener en cuenta será la realizada entre el 01-10-2018 y el 30- 09-2020. El plazo para la acreditación no se modifica: entre el 1 y el 31 de octubre.

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 las siguientes:

niveles	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Nivel I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €



niveles	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Nivel II	6.000 €	4.560 €	4.080 €	3.600 €	2.900 €	2.200 €
Nivel III	9.000 €	6.660 €	5.960 €	5.250 €	4.200 €	3.000 €
Nivel IV	12.000 €	8.640 €	7.820 €	7.000 €	5.500 €	4.500 €

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

8.- MANTENIMIENTO DE NIVEL. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Ayuntamiento diseñará un plan de desarrollo del desempeño para garantizar que los servicios públicos municipales libran los servicios a través de los trabajadores municipales con la máxima eficacia y eficiencia, eje vertebrador de la carrera.

A efectos de una mejor estructuración de las necesidades formativas, este plan de desarrollo del desempeño 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.

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

TABLA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LOS NIVELES

Trabajadores	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Horas anuales	35	30	30	20	15	10

A efectos de la carrera profesional, la formación se acreditará mediante un certificado de aprovechamiento, a la vez que se tiene que realizar, con carácter general, fuera de su jornada laboral. 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. (Excepto en caso de acciones formativas hechas a requerimiento del Ayuntamiento).

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

En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia al interesado y de los representantes del personal a la Mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas para restablecer la eficiencia del servicio.

Cuando no haya un plan de formación, el Alcalde, como jefe de personal, o el jefe de cada área, si ha sido delegado por la Alcaldía, podrá resolver en relación a la formación que es necesaria realizar por cada trabajador, y además, autorizará, o no, la realización de cursos dentro del horario laboral.

El hecho de que durante un plazo de tiempo, por cualquier motivo, no exista un plan de formación, no impedirá el cobro de la Carrera profesional, siempre que se justifique que se ha realizado la formación necesaria establecida en este documento.

9. PROGRESIÓN DE NIVEL

Para que los trabajadores acogidos al sistema de carrera profesional horizontal puedan progresar al nivel superior al inicialmente adquirido tienen que cumplir con la siguiente regla:

- Acreditar el tiempo de servicios prestado requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 4.b)
- Cumplir los requisitos de formación establecidos a este documento

10.- CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS

Para aquel personal que cuente con servicios prestados en distintos grupos profesionales se aplicará una regla de ponderación de estos servicios a los efectos de determinar su inclusión a uno u otro nivel dentro del grupo profesional en 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	0,60	0,50	0,40	0,30



Días prestados por personal de 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	0,60	0,50	0,40

Días prestados por personal de 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	0,60	0,50

Días prestados por personal de 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	0,60

11. ÓRGANOS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

11.1 A efectos de la adecuada valoración de los requisitos necesarios por el acceso/mantenimiento a los diferentes niveles de carrera profesional el órgano competente será el Ayuntamiento de Binissalem, mediante una Comisión de Seguimiento y Control para su supervisión, que estará formada por el alcalde o alcaldesa, por el regidor/a de personal, los representantes de personal funcionario y de personal laboral escogidos por el personal municipal. Podrá asistir también el Secretario o funcionario en quien delegue, además de los técnicos o funcionarios del departamento de personal. En la primera convocatoria de la comisión se establecerá el funcionamiento de la misma a instancia de cualquier de las partes. La composición de comisión podrá ser modificada por acuerdo de la mesa general de empleados públicos del Ayuntamiento de Binissalem.

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

11.3 La Comisión de Seguimiento y Control se reunirá, como mínimo, anualmente, durante el mes de noviembre, para validar la formación presentada durante el año para mantener o lograr los niveles, y elevar propuesta a la Alcaldía.

11.4 Los técnicos de cada área propondrán de forma genérica o específica la formación a realizar en 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 del año en curso. Esta formación se tiene que realizar a partir de 1 de octubre y hasta 30 de septiembre del siguiente año.

Por todo esto, se propone al pleno del Ayuntamiento de Binissalem el siguiente acuerdo:

Primero.- Aprobar la implementación de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Binissalem

Segundo.- Publicar el presente acuerdo en el BOIB”.

Binissalem, 1 de noviembre de 2020

El alcalde

Juan Victor Martí Vallés

