

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE PETRA

2461 *Aprobación definitiva carrera profesional*

Habiéndose presentado unas alegaciones, durante el periodo de exposición al público, respecto al acuerdo de aprobación de la carrera profesional horizontal por el personal de este Ayuntamiento, adoptado en la sesión plenaria extraordinaria de fecha 12/23/2019 (edicto núm. 13099 del BOIB núm. 2 de 4 de enero de 2020, sección V, subsección 2ª página 168); una vez resueltas dichas alegaciones a la sesión plenaria ordinaria de fecha 6 de febrero, y aprobado el texto definitivo en la misma sesión, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 69.1 y 70.2 de la Ley de Bases de Régimen Local, se publica el texto completo del referido acuerdo, íntegramente, a continuación:

ACUERDO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE PETRA Y LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL EN MATERIA DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL

Antecedentes.

Primero.- En fecha 10 de diciembre de 2019 la Mesa General de Negociación Conjunta de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento aprobó, por unanimidad, un acuerdo en materia de carrera profesional del personal, de conformidad con las prescripciones del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (TREBEP).

El acuerdo, que prevé la aplicación a todo el personal funcionario de carrera e interino y personal laboral fijo y temporal de larga duración del Ayuntamiento de Petra, recoge un modelo de carrera profesional que se estructura en cuatro niveles o escalones, en cada uno de los cuales el empleado público debe permanecer un periodo de tiempo, cinco años, para adquirir las competencias necesarias para acceder al escalón superior. Además, el acuerdo determina las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada uno de los niveles y al mismo tiempo prevé que, una vez hecho, con carácter extraordinario, el encuadre inicial

Segundo.- La carrera profesional de los empleados públicos y el derecho a progresar en ella se reconoce en el artículo 14.c), 16, 17 y 19 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, El capítulo II del título III del mismo texto normativo se regula el derecho a la carrera profesional, la promoción interna y la evaluación del desempeño de los empleados públicos; y en el capítulo III del mismo título III se regulan los derechos retributivos, recogiendo, entre las retribuciones de los funcionarios, las complementarias ligadas a la carrera profesional o el desarrollo, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario. El modelo de carrera profesional previsto en el acuerdo de la Mesa General de Negociación Conjunta en materia de carrera profesional responde a la modalidad de carrera horizontal prevista en el artículo 16.3. a) del texto refundido de la Ley del EBEP, la que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. En cuanto a la entrada en vigor de la norma, la disposición final cuarta prevé que el establecido en los capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto.

Tercero.- La Ley 6/2018, de 22 de junio, la que se modifican diversas normas del ordenamiento jurídico de las Islas Baleares en materia de turismo, de función pública, presupuestaria, de personal, de urbanismo, de ordenación farmacéutica, de transportes, de residuos y de régimen local, y se autoriza al Gobierno de las Islas Baleares para aprobar determinados textos refundidos, en su artículo 2 modifica la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, para regular diferentes aspectos de la carrera profesional horizontal, consistente en la progresión de nivel, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración del desempeño.

La nueva regulación precisa que, si bien con carácter general efectos inherentes al establecimiento del sistema de carrera se producen a partir de primera evaluación del desempeño, los encuadramientos iniciales en los diferentes niveles de carrera realizados en cumplimiento de los acuerdos y pactos alcanzados en esta materia determinan, con plenos efectos, el acceso del personal a que estos se refieren al sistema de carrera, teniendo los pagos que se hayan efectuado hasta ahora y los que se puedan efectuar la consideración de pagos a cuenta mientras no se efectúe la primera evaluación del desempeño.

Cuarto.- El artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, prevé que la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración pública se llevará a cabo al ámbito de la Mesa General de Negociación



ACUERDO

1.- OBJETO.

Establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal funcionario, tan de carrera como interino, y por todo el personal laboral tanto fijo como temporal, del Ayuntamiento de Petra La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los empleados públicos al arte. 16 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Empleados Públicos. La carrera 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 Estatuto Básico del Empleado Público. El pasado 22 de junio de 2018, fue aprobada 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 puesto de trabajo". 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 Petra.

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: los reconocimientos 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, 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 previsto en el artículo 96.1 y de RDLEBEP. No obstante lo anterior, los trabajadores que cobren por el concepto de carrera profesional, se harán responsable del devolución 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 a el resto de componentes de la mesa.

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.

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 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.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

3.1- Personal que debe percibir la carrera profesional.

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

- Funcionarios de carrera y personal laboral fijo.
- Funcionarios interinos y personal laboral temporal que ocupe vacantes estructurales.
- Funcionarios de la Policía Local con situación de segunda actividad, con o sin destino.

3.2- Personal que no percibirá la carrera profesional.

Personal laboral temporal Personal eventual. Personal de alta dirección.





4.-ESTRUCTURA.

a) La carrera horizontal estructura en cuatro niveles, en 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) Salvo en el caso de la convocatoria extraordinaria, 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 de acceso 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 especialidades, 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.

e) 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

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 debe alcanzar 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 el BOIB 174, DE 12/19/2013.

“Artículo 15

Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales

El personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears 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 citadas categorías profesionales, la definición nominal de las cuales, juntamente con la definición sustancial y su contenido, figuran en el 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. Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: de grado universitario, de doctor/a, licenciado/a, ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalentes.

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

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

Grupo D. Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título de Graduado/a en Educación Secundaria, Graduado/a Escolar, título de ciclo formativo de grado medio o del título equivalente, o de la formación laboral equivalente.



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

Para los grupos C y D se entenderá que tiene formación laboral equivalente al personal laboral que actualmente presta sus servicios en la Administración Autonómica y tenga acreditada una experiencia laboral de más de 3 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”

5. -COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA HORIZONTAL.

Las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

Grupo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
A1	2.850,00 €	5.700,00 €	8.550,00 €	11.400,00 €
A2	2.565,00 €	5.130,00 €	7.695,00 €	10.260,00 €
B	2.280,00 €	4.560,00 €	6.840,00 €	9.120,00 €
C1	2.175,00 €	4.350,00 €	6.525,00 €	8.700,00 €
C2	1.900,00 €	3.800,00 €	5.700,00 €	7.600,00 €
AP	1.425,00 €	2.850,00 €	4.275,00 €	5.700,00 €

Asimismo estos niveles y estas retribuciones para cada grupo o subgrupo establecen igualmente para el personal laboral, según las categorías equivalentes previstas en su convenio colectivo.

El personal funcionario y laboral que se encuentre incluido en el ámbito subjetivo de 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 reconocida según el siguiente calendario:

- 50% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2019.
- 50% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2020.
- 75% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2021.
- 100% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2022.

Sólo se puede percibir un único complemento de carrera horizontal, lo que corresponda al nivel y al escalón que se tenga reconocido en último lugar.

Su importe se abonará, de acuerdo con la solicitud del interesado, en forma fraccionada en 12 mensualidades con el devengo de cada nómina.

6. -ASIGNACIONES INICIALES DE NIVELES O PELDAÑOS.

El acceso del personal del Ayuntamiento afectado por el presente acuerdo a la carrera horizontal en el momento de su implantación se hará, con carácter extraordinario y por una sola vez, mediante la aplicación exclusiva del criterio de tiempo de servicios prestados hasta la fecha en que la implantación empiece a tener efectos económicos.

El nivel asignado en cada caso es el punto de partida para la progresión en la carrera horizontal previsto en este acuerdo. La asignación inicial se hace en el subgrupo de titulación y la categoría que ostenta la persona interesada. El número de años de exceso respecto del período mínimo para alcanzar un nivel o escalón, sólo en el momento de la asignación inicial, se tendrá en cuenta para alcanzar el número de años necesarios para ascender al siguiente nivel o escalón.

7. Sistema de evaluación y COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO EVALUADOR.

La evaluación consiste en valorar los méritos presentados y acreditados por parte del personal que suele • licite el acceso a cada nivel de la carrera profesional.

-Para mantener actualizado el sistema de manera que responda a la realidad ya las necesidades, los méritos tendrán que ser evaluados y aprobados por el órgano de Evaluación, que estará compuesto por el Secretario de la Corporación, el delegado de personal laboral y el delegado del personal funcionario Administrativo. Una vez aprobados, estos parámetros deben integrar el anexo correspondiente a cada una de las convocatorias ordinarias de carrera profesional.

-El órgano evaluador se reunirá anualmente para actualizar los cambios de nivel solicitados por los interesados.

-Los efectos económicos de la obtención del nivel solicitado, serán efectivos desde la publicación de la resolución del órgano Evaluador.



8.- PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL.

El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal, la inicia el interesado presentando por escrito la correspondiente instancia, adjuntando los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel o cambio de mismo.

9. -MANTENIMIENTO DE NIVEL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

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

El Ayuntamiento establecerá y orientará a su personal con 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 a las horas de la siguiente tabla:

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

TABLA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS PARA NIVELES

Funcionarios i laborales	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
HORAS	35	30	25	20	15	10

A efectos de la carrera profesional, la formación deberá ser acreditada mediante un certificado a la vez que se deberá realizar, con carácter general, fuera de su jornada laboral. En caso de que la formación se realice durante la jornada laboral, los trabajadores compensarán el Ayuntamiento y realizarán el mismo número de horas de trabajo en un horario diferente a su jornada laboral. Los cursos deben estar relacionado con el puesto de trabajo o de carrera administrativa y se admitirán los cursos on line.

Las horas acreditadas por el personal que excedan el mínimo requerido anual se tendrán en cuenta a efectos de valorar el cumplimiento en los ejercicios siguientes, hasta un máximo de cinco años o cuando se cambie de nivel.

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 al interesado y de los representantes del personal en la Mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas para restablecer el déficit de formación que menoscaba la eficiencia del servicio.

Cuando no haya un plan de formación, el Alcalde, como jefe de personal, podrá resolver en relación a la formación que es necesaria realizar para 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.

10.- PROGRESIÓN DE NIVEL.

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

- Acreditar el tiempo de servicios prestado requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 4.b)
- Acreditar las horas mínimas de formación, indicadas en el cuadro siguiente, realizadas durante el periodo que comprende un cambio de nivel y si el cambio de nivel se realiza antes de cumplir el período, se presentará la parte proporcional del cursos.

TABLA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS PARA SUBIR DE NIVEL

Funcionarios i laborales	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
HORAS	175	150	125	100	75	50



11.-CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No es necesario mencionar las ponderaciones relativas a los días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo E / AP o de su equivalente del personal laboral ya que ésta es la escala más baja.

Disposiciones adicionales.

Primera. El personal que pase a ocupar un puesto de trabajo de naturaleza directiva al mismo Ayuntamiento percibirá la retribución del grado de carrera vertical, si es superior al del nuevo lugar, y el de carrera horizontal que perciba en el momento de la designación. Todo ello salvo los casos en que el nombramiento o el contrato excluyan expresamente esta percepción.

Segunda. Se garantiza la aplicación de este acuerdo al personal del Cuerpo de Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destino.

Por otra parte, con el fin de estudiar las diversas materias y cuestiones que se desprendan de la ejecución del Acuerdo, se pueden constituir los grupos de trabajo que sean necesarios a juicio de las partes.

Petra, 3 de marzo de 2020

El Alcalde
Salvador Femenias Riera

