

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE BÚGER

3124***Reglamento regulador de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Búger***

Preámbulo

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho del personal público al arte. 16 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Empleados públicos 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 cual se modifican varias normas del ordenamiento jurídico de las Islas Baleares en materia de turismo, función pública, presupuestaria, de personales, de urbanismo, de ordenación farmacéutica, de transportes, de residuos y régimen local, y se autoriza el Gobierno de las Islas Baleares para aprobar determinados textos refundidos.

El mencionado Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público establece la obligación que las Administraciones Públicas establezcan sistemas que permitan evaluar el desarrollo y progresión de sus empleados y empleadas.

La carrera horizontal consiste en la progresión del personal de las Administraciones públicas en grados, categorías, peldaños u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo y en conformidad con el establecido a la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.

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 Búger.

Artículo 1. Objeto

1. El presente Reglamento tiene por objeto el establecimiento de la carrera profesional horizontal y de los sistemas de evaluación del personal del Ayuntamiento de Búger incluido en su ámbito de aplicación.
2. La carrera profesional constituye el instrumento de gestión del personal al Ayuntamiento de Búger con el fin de impulsar y fomentar el desempeño efectivo y productivo en los puestos de trabajo mejorando así la prestación de los servicios a la ciudadanía.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. La presente regulación será de aplicación a :
 - a) Personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.
 - b) Personal funcionario interino y personal laboral temporal del Ayuntamiento de Búger
 - c) Personal funcionario en situación de segunda actividad, con o sin destino.
 - d) Personal laboral indefinido no fijo

Artículo 3. Características de la carrera profesional.

- a) 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.
- 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 los supuestos que se prevén en este reglamento.
- e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.



- 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 otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación establecidos.
- 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.

Artículo 4. Sistema de evaluación del desempeño

1. La adquisición del nivel inicial, el mantenimiento del grado o la progresión de nivel dentro de la estructura de la carrera profesional horizontal se realizará mediante la evaluación del desempeño de cada empleado.
2. La evaluación del desempeño se el procedimiento por el cual se misura y valora la conducta profesional, la especialización y el nivel de desarrollo adquirido por cada empleado público del Ayuntamiento de Búger. Este sistema conjuga dos elementos de valoración: la experiencia lograda como empleada o empleado público en la misma u otras administraciones públicas, y la especialización profesional adquirida por el trabajador a través de la actualización constante y permanente de los suyo conocimientos.
3. El cálculo de las puntuaciones obtenidas en el proceso de evaluación se totalizará a efectos de 31 de diciembre. Una vez concluido el proceso de evaluación anual, en aquellos supuestos en los que el día de inicio o fin del periodo de permanencia exigido no coincidiera con el año natural, es llevará a cabo el prorrateo por días naturales dentro de la anualidad correspondiente.

Artículo 5. Evaluación de la experiencia

1. La experiencia de los trabajadores se evaluará atendiendo en los años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Búger, o en otras administraciones o entidades integrantes del Sector Público, en los términos del artículo 2 de la Ley 39/2015 del 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
2. Se consideran servicios prestados los periodos de tiempos en situación de servicio activo ejercidos en un lugar del mismo cuerpo o escala - y especialidades, si procede - o en una categoría profesional equivalente.
3. Los servicios prestados en distintas categorías cuerpos o escalas - y especialidades -, respecto de la del lugar de trabajo efectivamente ocupado al Ayuntamiento de Búger, se computarán de acuerdo con el baremo establecido en el artículo 14.
4. También computará a efectos de experiencia el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas siguientes:
 - Servicio activo (permisos por maternidad, paternidad, adopción, acogida, asuntos propios, etc.)
 - Servicios especiales.
 - Excedencia por cura de hijos o familiares.
 - Excedencia forzosa.
 - Excedencia por razón de violencia de género
 - Excedencia especial que se regula en el artículo 15 del Decreto Ley 5/2012.
 - Baja por accidente laboral
5. La acreditación de los servicios prestados se llevará a cabo mediante la aportación de certificados de servicios prestados, emitidos por las administraciones públicas correspondientes.

6. El personal que acceda por cualquier de los sistemas de acceso a la función pública en un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo o una categoría profesional superior a la que tenía, tiene que iniciar la carrera profesional en la nueva situación adquirida. No obstante, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior hasta que se produzca la absorción por el reconocimiento de los niveles correspondientes a su nueva situación.

Artículo 6. Evaluación de la especialización profesional

1. El Grado de especialización de las y los empleados públicos del Ayuntamiento de Búger se medirá atendiendo en las horas de formación recibidas o impartidas en los ámbitos y materias directamente relacionadas con el lugar de trabajo ocupado o al grupo de cotización en vigor en cada momento. A estos efectos se tendrán en cuenta los criterios de transversalidad de la acción formativa, y la normativa de transversalidad de la EBAP.

2. Se entiende por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a mejorar el servicio público, el desarrollo profesional del personal empleado público y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

3. Respecto de la formación recibida por las trabajadoras y trabajadores, se tendrán en cuenta las actividades formativas impartidas o reconocidas por el Instituto Nacional de Administración Pública, la Escuela Balears de Administración Pública o entidad asimilable de otra Comunidad Autónoma, la Federación de Entidades Locales de Municipios y Provincias o entidad asimilable de otra Comunidad Autónoma y las impartidas por Universidades, ya sean públicas o privadas, escuelas técnicas, colegios profesionales, administraciones estatal, autonómica y local, así como por entidades sindicales. Para el personal laboral del Grupo 3 o inferior, o bien, funcionarios correspondientes a la categoría C1 o inferior, también se tendrán en cuenta las actividades formativas impartidas por otras entidades.

4.- La acreditación de las acciones formativas requerirá de la aportación de los correspondientes certificados de aprovechamiento, asistencia o de haber impartido las acciones formativas.

Artículo 7. Estructura de la carrera profesional

1. La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles. A cada uno de estos, las personas profesionales tienen que permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

2. El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel son el 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)

Artículo 8.- Prestación económica de la carrera profesional horizontal.

1. La atribución de un nivel dentro de la estructura de la carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Búger comporta el otorgamiento de un complemento retributivo al trabajador.

2. Las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de la carrera profesional correspondiente a cada uno de los niveles su las siguientes:

Niveles	SubgrupoA1	SubgrupoA2	Grupo B	SubgrupoC1	SubgrupoC2	Otros grupos
Personal Laboral	-	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Nivel I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €
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 €

3. Respecto del personal que trabaje a tiempo parcial o con jornadas reducidas se tiene que hacer una reducción proporcional de la retribución de la carrera profesional.

4. Si durante el año se produce un cambio de nivel, no producirá cambios en la retribución hasta que se lleven a cabo las evaluaciones. Así, y siguiendo las previsiones del Artículo 4.3, será en este momento, con carácter retroactivo, cuando se paguen las retribuciones dejadas de percibir.

Artículo 9. Derecho de acceso al sistema de la carrera horizontal y adquisición del nivel inicial

1. El derecho de acceso al sistema de carrera profesional horizontal nace en el momento de la adquisición de la condición de personal empleado público del Ayuntamiento de Búger, incluido en el ámbito de aplicación de este Reglamento.

2. La incorporación del personal al sistema de la carrera profesional horizontal, así como el otorgamiento de un nivel inicial, requerirá de la petición exprese de las personas interesadas. Dicha petición será resuelta por el Presidente de la corporación, previa evaluación de la comisión de seguimiento y valoración, en la próxima evaluación anual del personal.

3. La determinación del nivel inicial de los empleados y empleadas públicos dependerá de la experiencia profesional del trabajador según el establecido en el artículo 5, y de la acreditación de haber participado en un número mínimo de horas de formación de acuerdo con el siguiente baremo:



Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal Laboral	-	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Nivel I	35	30	25	20	15	10
Nivel II	70	60	50	40	30	20
Nivel III	105	90	75	60	45	30
Nivel IV	140	120	100	80	60	40

4. El número de horas a acreditar en el momento del acceso a un nivel inicial se referirán a aquellas acciones formativas realizadas durante toda la vida laboral.

Artículo 10. Evaluación periódica del desempeño.

1. El desempeño de los empleados y empleadas públicos integrados en el sistema de carrera profesional del Ayuntamiento de Búger será evaluado anualmente por los órganos de seguimiento y evaluación. Dicha valoración podrá concluir con alguno de los siguientes resultados:

- Mantenimiento del Nivel
- Progresión de Nivel
- Pérdida de Nivel.

Artículo 11. Mantenimiento del Nivel

1. El mantenimiento del nivel dentro de la estructura de la carrera profesional requerirá de la acreditación por parte de las personas interesadas, de la participación en actividades formativas por un número mínimo de horas.

2. El número mínimo de horas de formación a acreditar según el grupo, subgrupo o categoría profesional, y el nivel de carrera es el siguiente:

Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros Grupos
Personal Laboral	-	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
	35	30	25	20	15	10

3. Los trabajadores con jubilación parcial, reducción de jornada o contratos a jornada parcial, también presentarán su formación atendiendo al número de horas del Artículo 11.2

4. Las actividades formativas se tendrán que realizar y justificar durante el año, con fecha tope de presentación de documentación de 30 de septiembre, de forma que durante este periodo el personal tendrá que haber completado las actividades formativas necesarias para mantener el nivel.

5. La falta de justificación del número mínimo de horas formativas comportará la pérdida del nivel personal en los términos del artículo 13.

6. En caso de que la falta de justificación de las actividades formativas fuera debida a circunstancias de fuerza mayor acreditadas por los interesados, la comisión de seguimiento y evaluación podrá proponer al órgano competente, la concesión de un plazo no superior a tres meses para la correcta justificación de dichas actividades.

7. El otorgamiento de un nuevo plazo de justificación por parte de la Presidencia de la corporación, no suspenderá el pago de la prestación económica de la carrera profesional horizontal.

Artículo 12. Progresión de Nivel

1. La progresión de nivel de las personas trabajadoras acogidas al sistema de la carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Búger requerirá del cumplimiento de las siguientes condiciones:

- La acreditación del número de años de experiencia profesional para el acceso al nivel superior según los parámetros establecidos en el artículo 7.
- Cumplir los requisitos para el mantenimiento del Nivel personal.

2. El cumplimiento de los dos requisitos anteriores, y por tanto, la progresión de nivel, dará derecho a la percepción del complemento retributivo correspondiente al nivel superior desde el mes siguiente en que se hubiera logrado la experiencia necesaria por parte de la persona trabajadora, y se hará efectivo en los términos del artículo 16.4.

Artículo 13. Pérdida del nivel

1. La no realización o justificación del número mínimo de horas de formación comportará la pérdida del nivel personal y la extinción del derecho al cobro del complemento de la carrera profesional.
2. La pérdida del nivel será acordada por la comisión de seguimiento y valoración previa audiencia del interesado y de las y los representantes del personal.
3. Los trabajadores incluidos en el sistema de la carrera profesional horizontal que hayan perdido su nivel personal, podrán obtener un nuevo nivel en la siguiente evaluación de la comisión, en los términos del artículo 9. En este supuesto, los efectos económicos de la adquisición de un nuevo nivel no tendrán carácter retroactivo.

Artículo 14. . Criterios de ponderación de los servicios prestados

1. A los efectos de determinar la experiencia de los trabajadores que hayan prestado servicios en varios grupos o categorías profesionales se establecen las siguientes reglas de ponderación:

Meses 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 2	Como a C2	Como a E/AP
1	0,60	0,50	0,40	0,30
Meses 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	0,60	0,50	0,40
Meses 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	0,60	0,50
Meses 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	0,60
Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo E/AP 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	1

Artículo 15. Órganos de valoración de la carrera profesional.

- 1.- El reconocimiento o denegación del grado personal de los trabajadores adheridos al sistema de la carrera profesional horizontal del ayuntamiento de Búger corresponde al Presidente de la corporación, previa valoración del desempeño por parte de la comisión de seguimiento y valoración.
2. La comisión se reunirá cada año entre los meses de octubre y diciembre, con el fin de efectuar el seguimiento y valoración periódica de las empleadas y los empleados públicos.
3. La comisión será competente para la interpretación y resolución de los conflictos que se puedan presentar respecto del funcionamiento del sistema de la carrera profesional y de los mecanismos de evaluación. Para el ejercicio de sus funciones, la comisión podrá solicitar la asistencia técnica o asesoramiento que considere oportuno.
- 4.- La comisión de seguimiento y valoración estará constituida por:

Presidencia:

- Alcalde/ese de la Corporación.

Vocales:

- Regidor/a de Personal.
- Representantes de las y los funcionarios y personal laboral.

Secretario:

El Secretario de la corporación o el que este designio al efecto

5. El departamento de recursos humanos del Ayuntamiento se encargará de la recepción y clasificación de la documentación aportada por los sujetos adheridos al sistema de la carrera profesional, así como de la realización de una primera valoración respecto de las actividades formativas acreditadas.

6. Los órganos de evaluación del sistema de la carrera profesional horizontal ejercerán sus funciones de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, imparcialidad y no discriminación.

Artículo 16. Procedimiento administrativo de la carrera profesional horizontal.

1. Los sujetos adheridos al sistema de la carrera profesional horizontal podrán presentar la documentación acreditativa de los requisitos a valorar por la comisión, antes del 30 de septiembre de cada año.

2.- Recibida la documentación, se realizará un primer análisis y clasificación de esta por parte del departamento de recursos humanos del Ayuntamiento de Búger. Dicho departamento elevará una propuesta de valoración a la comisión de seguimiento y evaluación.

3.- La comisión se reunirá entre los meses de octubre y diciembre a los efectos de analizar la propuesta de valoración efectuada por el departamento de Recursos Humanos, y elevará la propuesta de resolución a la Presidencia de la corporación.

4.- La resolución de reconocimiento o denegación del grado personal se dictará antes del 15 de diciembre de cada año, mientras que las modificaciones en el complemento retributivo que se produzcan con motivo de la adquisición, progresión, pérdida o mantenimiento de nivel, surgirán efectos desde el día primero de cada año.

5.- En el supuesto de concesión de un plazo excepcional de justificación en los términos establecidos en el apartado 5 del artículo 11, transcurrido el plazo otorgado, la comisión de seguimiento y valoración se reunirá a efectos de elevar la propuesta correspondiente en el presidente de la corporación.

En este supuesto, la resolución que se dicte podrá acordar motivadamente la retroacción de los efectos económicos derivados del reconocimiento del nivel personal en el día primero del año.

Disposición adicional única.

Dado que el “Pacto sobre las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Búger”, no especifica grupos y categorías del personal laboral, se asimila nuestro personal laboral al del CAIB, tal como se establece en el artículo 15 del convenio de personal laboral del CAIB, publicado al 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 citadas categorías profesionales, la definición nominal de las cuales, junto con la definición sustancial y su contenido, figuran en el Anexo y 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 por las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: de grado universitario, de doctor/a, licenciado/a, ingeniero/a o arquitecto/a o equivalentes.

Grupo B. Comprende aquellas categorías profesionales por 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 por 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 por 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 mediano o del título equivalente, o de la formación laboral equivaliendo

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 entenderá que tiene formación laboral equivaliendo el 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.

Para una mayor comprensión, el siguiente cuadro resumen muestra la distribución de personal laboral y funcionarios en el Ayuntamiento de Búger y sus equivalencias respecto lo previsto por la CAIB:

Personal Laboral Ayuntamiento de Búger	Personal Funcionario Ayuntamiento de Búger (TREBEP)	CAIB
-	A1	-
Grupo 1	A2	Grupo A
Grupo 2	B	Grupo B
Grupo 3	C1	Grupo C
Grupo 4	C2	Grupo D
Grupo 5	Otros Grupos	Grupo E

Disposición Final.

Este Reglamento entrará en vigor, una vez aprobado definitivamente y publicado su texto íntegro en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, en el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en relación en el artículo 70 de esta.

Búger, en el día de la firma electrónica (21 de abril de 2022)

El alcalde

Pere Torrens Escalas