



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE PALMA INSTITUT MUNICIPAL DE L'ESPORT

8208

Aprovació de les bases i el procediment per implantar la carrera professional del personal laboral de l'Institut Municipal de l'Esport de l'Ajuntament de Palma

El Consell Rector de l'Institut Municipal de l'Esport de l'Ajuntament de Palma, en sessió celebrada el dia 12 de juliol de 2024, aprovà les bases i el procediment per implantar la carrera professional del personal laboral de l'Institut Municipal de l'Esport de l'Ajuntament de Palma, subscrit per el president, gerent i comitè d'empresa.

Palma, a la data de la firma electrònica (14 d'agost de 2024)

El gerent

Acord Consell Rector, 25/07/2023

Miguel Ángel Bennásar Llabrés

ACORD D'IMPLEMENTACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'INSTITUT MUNICIPAL DE L'ESPORT

1. OBJECTE

El present acord té per objecte establir les bases per implantar la carrera professional del personal laboral fix, indefinit no fix i interí al servei de l'Institut Municipal de l'Esport (d'ara endavant IME).

2. CONCEPTE

La carrera professional ha de contribuir a l'actualització i al perfeccionament de la qualificació del personal i a la millora en la prestació del servei públic de l'Institut Municipal de l'Esport.

Es fixa coma modalitat de carrera professional del personal de l'IME, la carrera horitzontal.

En el nivell de carrera horitzontal el personal obté un nivell inicial d'entrada des del moment de la seva incorporació a l'IME, i aquesta carrera queda vinculada a la voluntarietat del personal.

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret deis Empleats Públics a l'art.16 del RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut Bàsic deis Empleats Públics, i consisteix amb la progressió de graus, categories, esglaons o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de feina i de conformitat amb el que estableix la lletra b) de l'article 17 i 20.3 del mateix Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i el 19 que fa referència a la carrera professional del personal laboral. El passat 22 de juny de 2018, va ser aprovada la Llei 6/2018, (BOIB 78, de 26 de juny), que modifica la Llei de funció pública per a regular diferents aspectes de la carrera horitzontal.

3. CARACTERÍSTIQUES

- És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora i el ritme de progressió als diferents nivells que lo configuren, tot complint els requisits establerts.
- És personalitzada: el reconeixement del nivell té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
- És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior, llevat de la fase extraordinària d'implantació.
- És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolida! a tots els efectes, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96. 1 de RDLEPEB.





- És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- És transparent: les eines del mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.
- És homologable: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin.
- És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Els treballadors de l'IME, independentment de la relació contractual amb l'organisme.

5. ESTRUCTURA DE CARRERA HORIZONTAL

Consisteix en la progressió de nivell del personal, sense necessitat de canviar de lloc de feina. L'efectivitat definitiva del sistema de carrera horitzontal tindrà lloc amb la implantació del sistema d'avaluació de l'acompliment, amb excepció del procés extraordinari d'implantació inicial de la carrera que es preveu en aquest acord.

La carrera professional horitzontal s'estructura en quatre nivells. El personal de l'IME ha de romandre en cada un dels nivells un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior. El sistema requereix formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi a les convocatòries i superar l'avaluació corresponent.

El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell són els següents:

- Nivell I: 5 anys
- Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I (10 anys de servei)
- Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II (15 anys de servei)
- Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III (20 anys de servei)

Les característiques del sistema, els requisits generals, els imports de grups, els nivells de complement de carrera, l'avaluació de l'acompliment s'assimilen als acordats el 18 de juliol de 2008 per al personal de l'Administració de la CAIB (BOIB núm.154, de l'1 de novembre de 2008) modificats dia 26 de febrer de 2010 (BOIB núm. 37, de 6 de mar de 2010), l'acord de dia 15 de juny de 2016 per al personal de l'Ajuntament de Palma (BOIB núm. 161, de 24 de desembre de 2016; sempre amb l'aplicació dels criteris i els procediments que es prevegin a les lleis aplicables en matèria de Funció Pública i a les disposicions reglamentàries que desenvolupin la carrera professional.

El sistema ha d'anar lligat a la formació i als mecanismes que s'acordin per a l'avaluació de l'acompliment, cosa que redunda en la millora en la qualitat dels serveis públics i el millor servei a la ciutadania.

Com a regla general en el cas de que una persona hagi ocupat llocs de diferents grups, serà valorat per aquell grup en el que hagi estat més temps prestant serveis.

Amb caràcter excepcional, amb motiu de la primera aplicació del present acord, la persona que pugui aconseguir el següent nivell o canvi de grup, quan compleixi els requisits, podrà sol·licitar el seu reconeixement sense haver de romandre els cinc anys al nivell assolit inicialment.

Quan el personal laboral hagi consolidat un nivell del grup que està ocupant i ocupi un grup superior tindrà dret a percebre l'assignació meritada del grup que ocupi, sempre que tingui les hores de formació que corresponguin per aconseguir el nivell superior que podrà sol·licitar a la propera convocatòria.

Les situacions especials d'excedència, comissió de serveis i assimilables, seran desenvolupades mitjançant la negociació col·lectiva en el marc d'aquest acord.

Es consideren serveis prestats als efectes de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal, els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de lloc de feina quant durant aquest termini s'exerceixi un lloc del mateix cos o escala i especialitats, si escau - o en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública.

S'entendrà com a temps de treball efectiu mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives següents:

- Servei actiu.
- Serveis especials.
- Serveis en altres administracions públiques.





- Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'art. 89.5 del TREBEP
- Excedència per cura de familiars.
- Excedència forçosa.

L'obtenció del nivell dona dret al reconeixement d'aquest nivell.

6. COMPLEMENT RETRIBUTIU DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL.

Les retribucions, en còmput anual, deis complements de carrera corresponents a cadascun deis nivells assenyalats son les següents:

Grups laborals	Grups I i 2 (A1)	Grup3 (A2)	Grups 4 i 5 (B)	Grup 6 (C1)	Grups 7,8 i 9 (C2)
Nivell I	3.366,29 €	2.693,04 €	2.468,60 €	2.244,20 €	1.907,58 €
Nivell II	6.732,56 €	5.116,77 €	4.578,14€	4.039,54 €	3.254,08 €
Nivell III	10.098,82 €	7.473,13€	6.687,67 €	5.890,99 €	4.712,79 €
Nivell IV	13.465,09 €	9.694,87 €	8.774,77 €	7.854,65 €	6.171,51 €

El personal laboral que es trobi inclòs o l'àmbit subjectiu d'aplicació d'aquest acord, percebrà, amb efectes retroactius de l'1 de gener de 2023, la quantia corresponent en el grau o nivell de carrera professional que tingui reconegut.

S'abonarà el complement de carrera professional en forma fraccionada per mesos amb la meritació de cada nòmina.

El complement retributiu de la carrera professional quedarà integrat dins el sistema retributiu de l'IME i en conseqüència estarà sotmès a les actualitzacions que prevegi anualment la Llei Pressupostària.

7. CALENDARI D'IMPLANTACIÓ

La carrera professional s'implantarà i es percebrà a compte la quantia corresponent al grau o nivell de carrera que es reconegut inicialment, a partir del 1 de gener de 2023 amb el següent calendari:

- 40% amb efectes econòmics des del dia 1 de gener de 2023.
- 30% amb efectes econòmics des del dia I de gener de 2024.
- 30% amb efectes econòmics des del dia I de gener de 2025.

El personal que en el moment de la implantació de la carrera professional tingui 60 anys percebrà el 100% de les retribucions de l'import de la carrera que li correspon, segons el nivell que se li hagi reconegut. igualment el personal que compleixi 60 anys durant els anys 2023 i 2024 percebrà aquest 100% a partir del mes següent d'haver complert aquesta edat.

8. ASSIGNACIONS INICIALS A COMPTE DE LA CARRERA PROFESSIONAL

A data d'entrada en vigor d'aquest acord tot el personal de l'Institut Municipal de l'Esport vendrà essent retribuït pel concepte "a compte de carrera professional" i deixarà de ser-ho per aquest concepte i ho serà pel concepte retributiu de "carrera professional" una vegada es cobri el 100%.

9. ASSIGNACIONS INICIALS DE NIVELLS

L'accés del personal a l'Institut Municipal de l'Esport afectat pel present acord a la carrera professional en el moment de la seva implantació es farà, amb caràcter extraordinari i per una sola vegada, mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri de temps de serveis prestats i un mínim d'hores de formació determinades per assolir el nivell. Es tindran en compte totes les hores realitzades durant la vida laboral a l'administració pública.

		Categoria 1	Categoria 2	Categoria 3	Categoria 4 i 5	Categoria 6	Categoria 7,8 i 9
Nivell 1	5 anys	35	30	25	20	15	10
Nivell 2	10 anys	70	60	50	40	30	20
Nivell3	15 anys	105	90	75	60	45	30
Nivell 4	20 anys	140	120	100	80	60	40

El nivell assignat en cada cas és el punt de partida per a la progressió en la carrera horitzontal que preveu aquest acord. L'assignació inicial es fa al grup de titulació i categoria que té la persona interessada com a personal laboral el dia de l'aprovació de la carrera professional per a



l'òrgan competent.

10. PROGRESSIÓ DE NIVELL

Per a que els treballadors acollits al sistema de carrera professional horitzontal puguin progressar al nivell superior es desenvolupa un model de carrera en què l'avaluació del compliment i la millora continua es configuren com l'eix fonamental. És a dir, a més del requisit de cinc anys de permanència en el nivell d'origen se tindrà que superar la corresponent avaluació.

Els principis rectors de l'avaluació són:

- Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania.
- Afavorir la qualitat mitjançant la millora continua dels serveis que et ciutadà rep de l'Institut Municipal de l'Esport.
- Desenvolupar l'Administració electrònica per facilitar a la ciutadania informació sobre els serveis prestats per l'Institut Municipal de l'Esport.
- Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de mesura de l'activitat que serveixin per aconseguir més eficiència del servei públic.

El personal que ha accedit al nivell IV en la fase d'implantació extraordinària estarà obligat a presentar-se a cada avaluació que li correspongui pel temps de serveis prestats cada 5 anys. En cas de dues avaluacions negatives i previ informe preceptiu de l'òrgan competent podrà proposar el descens al nivell immediatament inferior. En cap cas, el fet de no superar aquestes avaluacions no pot suposar la remoció del lloc de treball, tant pel que fa al personal inclòs en aquest punt com a la resta de nivells.

El model de carrera ordinària es configura com a element clau de motivació i creixement professional en el si de l'administració pública. Aquest esforç i creixement ha d'anar lligat a la corresponent remuneració en cada nivell, així com el reconeixement i a la valoració del nivell de carrera.

A tals efectes es crearà una comissió d'avaluació i reconeixement de nivell dels sol·licitants la composició i funcionament de la qual es desenvoluparà mitjançant negociació corresponent. La comissió d'avaluació i reconeixement avaluarà els mèrits aportats per les persones interessades, per comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell i que estaran recollides a la convocatòria.

A més els interessats hauran d'acreditar els serveis a l'administració pública amb indicació del grup/nivell o equivalent al que pertany per cada un dels dies que ha prestat el servei.

El procediment ha de tenir una durada màxima d'un any i finalitza amb la resolució motivada de l'òrgan competent, segons pertoquei. Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la normativa aplicable.

Així mateix, els criteris d'avaluació i el reconeixement seran aprovats a la Mesa de Negociació de l'Institut Municipal de l'Esport.

Respecte a la formació es tindrà en compte les necessitats dels treballadors a l'hora d'elaborar el pla de formació.

L'IME podrà dissenyar un pla de desenvolupament de l'acompliment per a garantir que els serveis públics que es lliuren o través dels treballadors, es fan amb la màxima eficàcia i eficiència, eix vertebrador de la carrera.

Donat el cas, dit pla de desenvolupament de l'acompliment serà negociat amb el Comitè d'empresa de l'IME i necessàriament durà integrat un pla de formació extret de l'anàlisi de necessitats formatives o bé de les accions formatives que l'IME programarà cada any. En el cas de que no s'hagi ofert el pla de formació per aconseguir el següent nivell no es podrà exigir la formació i es valorarà que no hi hagi hagut absentisme laboral i no tenir obert un expedient sancionador.

El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal s'inicia d'ofici per l'òrgan competent mitjançant la aprovació de la convocatòria corresponent, que ha de tenir preferentment caràcter anual.

Les sol·licituds s'han de presentar pel procediment telemàtic que es prevegi, d'acord en la forma i el termini que estableixi la convocatòria, i adjuntant els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell. El compliment dels requisits vindrà referit al dia de l'expiració del termini fixat a la convocatòria per presentar sol·licituds.

Es podrà concedir una assignació extraordinària de nivell, fora de la convocatòria ordinària en els casos de noves incorporacions, o en els casos de retorn d'una excedència, comissió de serveis o altra situació administrativa en la que es pugui trobar en el moment que es realitzi el procediment d'obtenció de nivell.

Una vegada acreditada l'obtenció del nivell per part de l'interessat/da amb antiguitat i formació, els efectes econòmics es retrotrauran a l'endemà del dia en que s'hagi assolit el nivell.



Durant l'any en que s'hagi obtingut un nivell de carrera professional, no serà necessari realitzar formació per mantenir aquest nivell assolit, però sí que serà necessària realitzar formació durant aquest any per poder accedir a un nivell superior, si fos el cas, durant l'any següent, i així successivament.

11. MANTENIMENT DE NIVELL. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT.

Una vegada s'accedeix a la carrera professional horitzontal, s'han d'efectuar anualment les hores de formació de manteniment en funció de la categoria de classificació i del nivell! respectiu que tengui reconegut.

En oques! sentit, l'IME aprovarà un Pla de formació anual. que sera negociat amb el Comitè d'empresa, extret de l'anàlisi de necessitats formatives o bé de les accions formatives que l'IME programi, fixant un mínim de temps de formació específica, que no podrà ser inferior a les hores de lasegüent taula:

Taula de les hores anuals necessàries per grups:

Laborals	Categoria 1	Categoria 2	Categoria 3	Categoria 4 i 5	Categoria 6	Categoria 7, 8 i 9
Total hores	36	31	26	20	16	11

La tipologia de cursos que s'admetran per a l'avaluació del compliment deis nivells en la carrera professional han de ser cursos vinculats al lloc de treball, impartits o reconeguts per l'Institut Nacional d'Administració Pública (INAP), l'Escala Balear d'Administració Pública (EBAP), la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB), Escola Municipal de Formació (EMF) lo Federació espanyola de municipis i províncies (FEMP,) i els impartits perla Universitat i per les escoles tècniques, els impartits per col iegis professionals, les Administracions estatal, autonòmica o local i pels sindicats, o bé els inclosos dins del Pla de Formació que haurà d'aprovar l'òrgan competent de l'IME, prèvia negociació amb els membres del Cometé d'empresa. A aquest efecte, l'òrgan competent serà el gerent, sense perjudici de les delegacions que aquest pugui fer en altres òrgans.

A l'efecte de la carrera professional, la formació podrà ser presencial o en línia, s'haurà de presentar un certificat .d'aprofitament o assistència.

El període durant el qual s'haurà de realitzar la formació serà del dia 1 d'octubre de cada any i fins el 30 de setembre del any següent, de forma que durant aquest període el personal haurà d'haver completat lo formació necessària per mantenir el nivell i així poder cobrar el complement durant l'any següent.

L' incompliment del requisit de la presentació deis documents que acreditin lo formació comportarà la suspensió del complement de carrera professional per al personal afectat, llevat que l'incompliment sigui per causes de força major, que s'hauran de constatar per part de la Comissió de Seguiment i Avaluació, que es crearà a tal efecte, en el document d'avaluació de l'acompliment preceptiu.

En cas de que es suspengui el complement de carrera professional s'obrirà un procediment administratiu, amb audiència de l'interessat i dels representants del personal, en els efectes de ratificar o no la suspensió del pagament de la carrera. Si es ratifica lo suspensió es deixarà de percebre el complement durant l'any següent. Si durant aquest any següent acredita lo deguda formació, podrà tornar o percebre lo formació en el altre any següent, però sense que en cap cas tingui dret a percebre el complement deixat de percebre.

En el cas de que no s'hagi ofert el pla de formació per aconseguir el següent nivell no es podrà exigir la formació i es valorarà que no hi hagi hagut absentisme laboral i no tenir obert un expedient sancionador.

DISPOSICIONS TRANSITÓRIES

PRIMERA. La implantació inicial deis nivells de carrera professional per als treballadors de l'IME que donarà dret o percebre els pagaments a compte en caràcter retroactiu a 1 de gener de 2023.

SEGONA. Aprovar un termini de presentació de sol·licituds per accedir a lo carrera professional de 10 dies a partir de l'endemà de la publicació del present acord al B0IB.

TERCERA. En motiu de la primera aplicació d'aquest acord de carrera professional, els anys que superin el mínim per arribar a un determinat nivell però no permetin l'obtenció del següent, seran computats en el seu dia en els efectes d'obtenir aquest nivell superior.

QUARTA. El present acord podrà ésser revisat anualment a instància de qualsevol de les parts.

