

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE GUARROMÁN (JAÉN)

2022/6470 *Aprobación definitiva del Reglamento de la carrera profesional horizontal del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guarromán.*

Anuncio

Don Alberto Rubio Mostacero, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Guarromán (Jaén).

Hace saber:

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de octubre de 2022, aprobó inicialmente el Reglamento de la carrera profesional horizontal del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guarromán (Jaén), exponiéndose al público mediante inserción de anuncio en el BOP Jaén nº 215 de fecha 8 de noviembre de 2022 y en el tablón de edictos municipal, no formulándose durante dicha exposición pública reclamaciones, ni sugerencias, elevándose a definitivo dicho acuerdo.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se entiende que el texto ha sido definitivamente aprobado, procediéndose a su publicación para general conocimiento.

Contra dicho acto, que es definitivo en vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en el plazo de dos meses, contados a partir del siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de esta Provincia, de conformidad con lo establecido en los artículos 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

REGLAMENTO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUARROMÁN

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto del presente Reglamento consiste en diseñar un marco de carrera horizontal basado en la progresión de grado, categoría, escalón 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 en el apartado 3 del artículo 20 del TRLEBEP.

La carrera o promoción profesional debe ser un instrumento básico dentro de un sistema de gestión del empleo público en el que se fomente la profesionalización y que incentive el

desempeño y reconocimiento profesional. Se define, por tanto, como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad (artículo 16.2 TRLEBEP).

A este respecto, la regulación de la carrera horizontal de los empleados municipales deberá atender a, entre otras, las siguientes reglas:

a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.

b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

La carrera profesional se diseña mediante la consolidación del grado con efectos sobre la promoción profesional del empleado público y sobre las retribuciones complementarias (complemento de destino).

La promoción profesional debe considerarse, por tanto, como un concepto que se relaciona de manera indiscutible con la carrera administrativa y que convierte al reconocimiento del grado personal en una vía de progreso basado en la aptitud, las destrezas y la calidad de los trabajos realizados y no en las características y requisitos del puesto de trabajo.

Se evita, con ello, la necesidad de adscripción a puestos de trabajo distintos para obtener una mejora retributiva, disminuyendo de manera significativa las tensiones generadas por la inexistencia de mecanismos de carrera vertical.

A través de este Reglamento se pretende, en conclusión:

- Implantar un modelo de carrera profesional, basado en la consolidación progresiva del grado personal.
- Avanzar en el compromiso de la organización municipal en el diseño, implantación y evaluación de los instrumentos que han de posibilitar la carrera profesional y la evaluación del desempeño.
- Dar respuesta a una de las necesidades básicas de los empleados públicos: la promoción profesional.
- Vincular la experiencia, los conocimientos y la formación adquirida, así como los resultados de la propia actividad al progreso profesional.

Para poder implementar la carrera profesional horizontal se deberán identificar los colectivos a los que les será de aplicación, se establecerán niveles dentro de estos, escalones de progresión con la correspondiente asimilación retributiva y se instaurará un sistema de evaluación del desempeño.

En cuanto a los mecanismos de adquisición del grado personal dependerá de dos

elementos clave:

1. El tiempo necesario para adquirir experiencia, como una de las condiciones necesarias. (Trayectoria).
2. Los méritos acreditados sobre la formación adquirida o la participación en actividades de mejora continua y calidad. (Conocimientos adquiridos, actuación profesional).

Quedan excluidos los puestos de trabajo de carácter temporal no estructurales.

Artículo 2. Definición y principios generales.

La carrera horizontal consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional de los empleados públicos, tanto personal funcionario de carrera como interino y personal laboral fijo y laboral temporal de carácter estructural, mediante el ascenso basado en un sistema de niveles y dentro de estos, escalones, definidos como las etapas sucesivas de progresión profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo ni de actividad.

El acceso a cada nivel y el escalón que corresponda dentro de este, excepto el inicial, tendrá carácter voluntario y consecutivo y ello dará derecho al acceso a un nivel de complemento de destino superior y del incremento del complemento específico por el complemento de carrera. Solo podrá percibirse las retribuciones correspondientes a cada nivel.

El reconocimiento que obtenga un empleado público en un determinado nivel de carrera profesional no implica cambio del puesto de trabajo, ni de la actividad que desarrolle.

Todo empleado público ostentará a su ingreso en la carrera de progreso, el nivel inicial (de entrada) correspondiente a su Cuerpo o Escala/Subescala y en el primer escalón, a partir del cual se inicia su promoción profesional.

El ascenso en la carrera de progreso profesional supondrá la adquisición del escalón y nivel respectivo, con los efectos económicos correspondientes.

Los conceptos de valoración aplicables al sistema de progreso profesional son: la experiencia, trayectoria y actuación profesional; la formación o los conocimientos adquiridos; el perfil de competencias ocupacionales y el resultado de la evaluación del desempeño.

Para perfeccionar los distintos grados personales en función del nivel y escalón correspondiente, será necesario encontrarse en situación de servicio activo.

El derecho al devengo del nivel adquirido se iniciará a partir del mes siguiente a la fecha de la resolución de su reconocimiento.

La posesión de un nivel de progreso podrá considerarse, además, como requisito o mérito para la provisión de determinados puestos de trabajo.

Artículo 3. Estructura y requisitos generales.

1. Se establece para cada grupo de clasificación del personal funcionario de carrera, interino, laboral fijo y aquellos puestos temporales de carácter estructural, tres niveles en función de la trayectoria profesional, la formación acreditada, el nivel de competencias adquiridas y el resultado de la evaluación del desempeño.

Subgrupo	Nivel de entrada	Nivel intermedio	Nivel experto
A1	22 y 23	24,25, 26, 27 y 28	29 y 30
A2	18 y 19	20,21, 22,23 y 24	25 y 26
C1	15 y 16	17,18,19,20	21 y 22
C2	14 y 15	16	17 y 18
AP (agrupaciones profesiones D.A.7ª)	11,12	13	14

El progreso de un escalón al inmediatamente superior exige el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a) Permanencia mínima de un periodo de un número determinado de años según el escalón de que se trate.
- b) Haber realizado y acreditado los créditos de formación o de conocimientos adquiridos que para cada Grupo de clasificación profesional se determine y durante el periodo mínimo de permanencia en el correspondiente escalón.
- c) El progreso de un escalón al inmediatamente superior, requiere cumplir con los requisitos anteriores y obtener una determinada puntuación en cuanto a la disposición de las competencias profesionales correspondientes.

Artículo 4. Antigüedad.

Cada escalón del sistema de promoción profesional tiene como condición indispensable la permanencia en éste de un periodo mínimo de años.

Una vez cumplidos éstos, así como los demás requisitos vinculados con la formación o conocimientos adquiridos y la evaluación del desempeño, se progresa al siguiente escalón y así consecutivamente hasta alcanzar el nivel máximo de la carrera de progreso profesional en el Grupo correspondiente.

En el caso de promociones internas por acceso a Cuerpos o Escalas del mismo Grupo profesional la antigüedad no se verá afectada, conservando la misma que se poseía.

A efectos de tiempo mínimo de permanencia no serán computadas las siguientes situaciones:

- a) Cumplimiento de sanciones disciplinarias por suspensión firme de funciones o de empleo y sueldo.
- b) Licencias por estudios o permisos por asuntos propios sin retribución.
- c) Cualquier circunstancia que suponga interrupción o cese en la prestación de los servicios

en el Ayuntamiento, a excepción de los periodos que computen a efectos de consolidación de grado personal, de conformidad con la normativa vigente en esta materia.

Artículo 5. Conocimientos adquiridos. Acreditación.

Por conocimientos adquiridos se debe entender la formación realizada por los empleados públicos del Ayuntamiento del Guarromán, como conjunto de acciones dirigidas a facilitar su crecimiento y desarrollo profesional, en el ejercicio y desempeño de sus responsabilidades y/o funciones.

Para el reconocimiento del derecho al ascenso de escalón, conjuntamente con el cumplimiento del resto de requisitos, se deberá acreditar un número determinado de créditos u horas de formación, según el Grupo de clasificación profesional.

La posesión de un mayor número de créditos u horas de formación en un determinado periodo no otorga la posibilidad de acumularlas para el siguiente.

La realización de acciones formativas se aplicará al sistema de progreso profesional, pudiendo ser considerado, además, como mérito en los procesos selectivos o de provisión de puestos de trabajo.

El número de créditos u horas de formación necesarias para ascender de escalón en la carrera de progreso profesional, es el siguiente:

Grupo	Nivel de entrada Nº horas formación	Nivel intermedio Nº horas formación	Nivel avanzado Nº horas formación
A1	25	50	75
A2	25	50	75
C1	15	30	45
C2	15	30	45
AP	10	20	30

A tal efecto, serán reconocidos los cursos impartidos por las Administraciones Públicas, Universidades, Colegios Oficiales, Organizaciones Sindicales y Centros o Entidades acogidas al Plan de Formación Continua de las Administraciones Públicas, FEMP y FAMP.

El Ayuntamiento aceptará aquellos cursos u actividades que respondan a criterios objetivos de adquisición de conocimientos profesionales y rechazará aquéllos cuya finalidad no sea adecuada con las funciones y requerimientos del correspondiente puesto de trabajo.

La asistencia a cursos organizados por las instituciones públicas o entidades privadas se valorarán según las horas de formación que consten en el certificado correspondiente.

Los empleados públicos presentarán la correspondiente solicitud acompañada de las certificaciones que justifiquen la realización de acciones formativas y del número de horas necesarias, a los efectos de ascenso en la escala de promoción profesional.

Excepcionalmente, para el acceso por primera vez al escalón inmediatamente superior al que ostente el empleado o empleada, se tendrá únicamente en cuenta, la antigüedad. La referida subida de escalón, en este caso, será realizada de oficio por el Ayuntamiento de

Guarromán.

En lo sucesivo, se tendrán en cuenta los requisitos establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 6. Requisitos para el progreso de escalón y nivel.

1. El acceso al nivel y al escalón inicial, que conllevará ocupar el nivel mínimo del grupo profesional correspondiente, se realiza a través del ingreso como funcionario o funcionaria de carrera, interino o interina o laboral fijo en un cuerpo o escala del Excmo. Ayuntamiento de Guarromán.
2. Para el acceso a cada escalón superior se exigirá haber cumplido el tiempo mínimo de permanencia en el escalón anterior, y de experiencia profesional.
3. Se computará como tiempo de permanencia y de experiencia profesional el prestado en servicio activo y demás situaciones administrativas asimiladas al servicio activo a efectos de carrera, incluida la excedencia forzosa.
4. Para acreditar los requisitos de permanencia y de experiencia profesional, el tiempo mínimo exigido podrá cumplirse de forma continuada o con interrupción.

Artículo 7. Servicios prestados en otras administraciones públicas.

1. El personal funcionario de carrera o laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento que haya desempeñado o pase a desempeñar puestos de trabajo en otras administraciones públicas tendrá derecho al cómputo del tiempo de servicio en dichas administraciones a efectos del cumplimiento del periodo de permanencia y de experiencia profesional exigido para cada escalón.

Asimismo, la formación adquirida durante ese periodo se valorará en los términos previstos en el artículo 5 de este Reglamento.

2. El reconocimiento por el Excmo. Ayuntamiento de los ascensos que pudiera haber alcanzado su personal funcionario de carrera o personal laboral fijo en el sistema de carrera horizontal de otras administraciones públicas requerirá la previa solicitud y su acreditación.

Artículo 8. Nivel de complemento de destino y complemento de carrera.

1. Cada tramo alcanzado supondrá el acceso a un nivel de complemento de destino que será retribuido conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho nivel en el momento de su obtención. Este complemento solo se devengará en aquellas situaciones administrativas que den derecho a percibir las retribuciones básicas y complementarias de los empleados públicos.
2. Los empleados municipales que por cualquier clase de procedimiento selectivo acceda a un subgrupo, o en su caso grupo, distinto percibirá las retribuciones correspondientes al puesto obtenido, salvo que el nivel fuese inferior, en cuyo caso, continuará percibiendo el nivel alcanzado.

Artículo 9. Convocatoria y procedimiento.

1. El Ayuntamiento de Guarromán procederá a efectuar la Convocatoria para el reconocimiento del grado correspondiente, en aplicación del sistema de carrera profesional regulado en este Reglamento, en el último trimestre de cada año.
2. En la Convocatoria podrán participar todos los empleados públicos que reúnan, a fecha 31 de septiembre del año anterior, los requisitos exigidos para el reconocimiento de grado personal.
3. A tal efecto presentarán en el Registro General del Ayuntamiento, la correspondiente solicitud en el plazo que se determine, conjuntamente con las certificaciones y acreditaciones del cumplimiento de los requisitos exigidos para el ascenso de escalón o la incorporación al nivel superior.
4. Finalizado el periodo de presentación de solicitudes, y en el plazo máximo de un mes, se publicará la lista de solicitudes admitidas al reunir los requisitos exigidos, y las excluidas especificando la/s causa/s que lo ha/n motivado.
5. Los empleados cuyas solicitudes hayan sido rechazadas podrán presentar las oportunas reclamaciones, aportando la documentación o acreditaciones correspondientes, en un periodo de diez días hábiles desde la publicación de la lista.

Las alegaciones presentadas se deberán resolver en el plazo máximo de un mes. Transcurrido el mismo sin que se haya dictado resolución se deberán entender como desestimadas. Si no se presentan reclamaciones se considerará elevada a definitiva la lista.

6. Por motivos de carácter presupuestario se podrá limitar, anualmente, el número de ascensos a los distintos escalones en cada Grupo de clasificación profesional, estableciendo un orden de prioridad en función de la antigüedad en los mismos.

Artículo 10. Comisión de Seguimiento.

En los supuestos que existan dudas de hecho o derecho en la aplicación del presente Reglamento se reunirán para su resolución los representantes de los empleados municipales y la representación del Ayuntamiento a los efectos de resolver las cuestiones que se plantearan.

Dicha reunión podrá ser solicitada por los representantes de los empleados municipales cuando consideren que no se está aplicando correctamente el presente Reglamento.

Disposición Adicional Primera.

Los grados en los correspondientes escalones del sistema de progreso profesional serán remunerados por el importe establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, atendiendo al nivel de complemento de destino correspondiente.

Disposición Adicional Segunda.

A los empleados públicos que reuniendo las condiciones previstas para su progresión de nivel salarial no se les pudieran reconocer, por inexistencia de crédito presupuestario, tendrán prioridad para ser promocionados en el ejercicio siguiente.

Disposición final única.

Se faculta a la Alcaldía para dictar cuantas disposiciones estime necesarias para el desarrollo y ejecución del presente reglamento.

Anexo I

Niveles, escalones y correspondencias de grado.

El itinerario de carrera consiste en una serie de niveles y dentro de ellos en un conjunto de escalones. A cada uno de los escalones les corresponde un grado que se tipificará con un código representativo del grupo y nivel.

Nivel de entrada.

Se corresponden con el nivel inferior de la banda de progreso, aplicándose a los empleados públicos de nuevo ingreso o a los que acceden desde Grupos inferiores.

El nivel de entrada será el señalado en el presente Reglamento, salvo que la Relación de Puestos de Trabajo establezca otro distinto.

Son niveles que se corresponden con los primeros años de socialización y adaptación al puesto, donde se adquieren las técnicas, conocimientos y métodos de trabajo para desarrollar un trabajo eficaz.

La progresión dentro de este nivel requiere la demostración de un conocimiento básico de los procedimientos, sistemas, modelos, instrumentos o herramientas de gestión, así como la integración en su entorno profesional.

Nivel intermedio.

En este nivel se considera un desempeño pleno y eficaz del puesto de trabajo. La culminación de este nivel ha de asegurar una alta fiabilidad en la resolución de las tareas más frecuentes y difíciles de la actividad profesional, conjuntamente con un amplio conocimiento y dominio de procesos, procedimientos y métodos de trabajo.

Nivel Experto.

Es el nivel en el que se considera un desempeño de nivel avanzado y conocimiento experto de las funciones que se desarrollan.

El progreso profesional a este nivel procederá cuando los empleados públicos que lo soliciten dispongan de un dominio amplio y una visión global en la resolución de las tareas y problemas de su actividad profesional, así como el conocimiento experto de las

especialidades y procesos asociados a su ámbito profesional, teniendo capacidad para perfeccionar sus métodos de trabajo, con un alto grado de calidad.

En el cuadro siguiente se determinan los niveles y escalones, así como los grados correspondientes a cada grupo, escalón y nivel.

GRUPO	NIVEL	ESCALÓN	GRADO
AP	Entrada	1	11
		2	12
	Intermedio	3	13
	Experto	4	14

GRUPO	NIVEL	ESCALÓN	GRADO
C2	Entrada	1	14
		2	15
	Intermedio	3	16
	Experto	4	17
		5	18

GRUPO	NIVEL	ESCALÓN	GRADO
C1	Entrada	1	15
		2	16
	Intermedio	3	17
		4	18
		5	19
		6	20
	Experto	7	21
		8	22

GRUPO	NIVEL	ESCALÓN	GRADO
A2	Entrada	1	18
		2	19
	Intermedio	3	20
		4	21
		5	22
		6	23
		7	24
	Experto	8	25
		9	26

GRUPO	NIVEL	ESCALÓN	GRADO
A1	Entrada	1	22
		2	23
	Intermedio	3	24
		4	25
		5	26
		6	27
		7	28
	Experto	8	29
		9	30

Anexo II

Tiempos mínimos de permanencia en los escalones.

Nivel	Escalón	Tiempo mínimo de permanencia
Entrada	1	3 años
	2	3 años
Intermedio	3	3 años
	4	3 años
	5	3 años
	6	3 años
	7	3 años
Experto	4 (grupo AP y GRUPO C2)	3 años
	5 (GRUPO C2)	3 años
	7 (GRUPO C1)	3 años
	8 (GRUPO A1, A2 y C1)	3 años
	9 (GRUPO A1 y A2)	3 años

Guarromán, 21 de diciembre de 2022.- El Alcalde-Presidente, ALBERTO RUBIO MOSTACERO.