



AYUNTAMIENTO

CÁCERES

ANUNCIO. Acuerdo entre el Ayuntamiento de Cáceres y los sindicatos en el ámbito municipal sobre criterios de la carrera profesional

El Excmo. Ayuntamiento Pleno de esta capital, en sesión extraordinaria celebrada en primera convocatoria el día veintiocho de diciembre de dos mil quince, por unanimidad, es decir, con el voto favorable de los veinticinco miembros presentes en la sesión, acuerda dar su aprobación al Acuerdo entre el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y los sindicatos más representativos en el ámbito municipal sobre los criterios generales de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de dicho ámbito, en los términos que a continuación se transcriben:

"ACUERDO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÁCERES Y LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS EN EL ÁMBITO MUNICIPAL SOBRE LOS CRITERIOS GENERALES DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE DICHO ÁMBITO

El Estatuto Básico del Empleado Público aprobado mediante Ley 7/2007, de 12 de abril, establece en sus artículos 16, 17 y 19 que los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo tendrán derecho a la promoción profesional, y que a tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de los empleados públicos.

Tras definir la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, señala que las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable a cada ámbito que podrá consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de las diferentes modalidades que prevé, a saber, carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal.

Estas previsiones que estableció el EBEP implican mayor autonomía en la determinación de una parte de las retribuciones, las de carácter complementario, que pueden variar legítimamente en unas y otras Administraciones. La flexibilidad con que se regula la carrera de los empleados públicos en el Estatuto Básico implica un margen de libre decisión de las Administraciones, para que adapten el sistema retributivo a la modalidad de carrera por la que opten en cada caso.

La carrera profesional horizontal ya viene aplicándose desde hace años por otros Ayuntamientos de nuestro entorno socioeconómico y por la Administración de nuestra Comunidad Autónoma que ahora la ha plasmado con rango de ley en la nueva Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

En ese contexto, es voluntad de esta Corporación Municipal incluir ya un modelo de carrera administrativa horizontal, tanto para el personal funcionario de carrera como para el personal laboral fijo, así como, conforme a la jurisprudencia más reciente, al personal interino y al indefinido por lo que se propone a las organizaciones sindicales el siguiente,

A C U E R D O

PRIMERO.- Ámbito Personal

El personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismos Autónomos que tenga la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo así como el personal interino y laboral indefinido, desde su toma de posesión y/o firma del correspondiente contrato, podrá progresar profesionalmente en su carrera administrativa sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumpla las condiciones y requisitos que se establezcan en el presente texto y demás documentos que se aprueben por este Ayuntamiento que deberán adaptarse en sus principios básicos a los previsto en el EBEP y en la legislación sobre Función Pública de la CA de Extremadura.

SEGUNDO.- Características.

La Carrera Profesional en el Ayuntamiento de Cáceres a la que se refiere el párrafo anterior reunirá las siguientes características:

- a) Voluntaria
- b) Independiente de la Escala Jerárquica.
- c) Objetivable y mensurable.
- d) Evaluable por una Comisión de Evaluación establecida al efecto en la que participarán los Sindicatos que tengan representación en la Mesa General de Negociación sin perjuicio de la autoevaluación previa del personal municipal afectado.
- e) Establecimiento de perfiles profesionales con reconocimiento específico.
- f) Los méritos tenidos en cuenta para el acceso a un nivel no podrán utilizarse para el acceso a otro.
- g) Se reconocerán los períodos trabajados como personal funcionario de carrera, personal interino y personal laboral fijo o indefinido en cualquier Administración Pública.

TERCERO.- Niveles.

La carrera profesional constará de un nivel inicial y cuatro niveles consecutivos, a los que se accederá en función del número de años mínimos de ejercicio profesional establecido en la escala que figura como Anexo I del presente documento y previa la correspondiente evaluación:

- Nivel Inicial
- Nivel Uno



- Nivel Dos
- Nivel Tres
- Nivel Cuatro

En el nivel inicial, se encontrará todo el personal municipal que ostente la condición de personal funcionario de carrera, laboral fijo, personal interino y personal indefinido, y se encuentren en servicio activo en el Ayuntamiento de Cáceres. Este nivel no estará retribuido.

CUARTO.- Acceso a los distintos niveles.

El procedimiento para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional será el siguiente:

El personal que considere que reúnen el requisito mínimo de trayectoria profesional requerido para cada uno de los niveles así como los méritos necesarios, podrán solicitar en el momento que se determine en la convocatoria anual, mediante modelo normalizado el reconocimiento del nivel correspondiente, adjuntando a la solicitud el formulario de auto-evaluación que se determine en la Comisión creada al efecto, así como los documentos justificativos que la amparen.

La Comisión contemplada en el apartado siguiente, será la encargada de evaluar cada una de las solicitudes a la vista de la documentación presentada, pudiendo recabar cuantos informes entienda necesarios para la correcta valoración de los méritos. Asimismo podrá requerir al personal la aclaración o matización de cuantas dudas pudieran surgir en el procedimiento de evaluación.

En función de todo lo actuado, la Comisión elevará propuesta a la Concejalía de RR.HH. sobre el reconocimiento de niveles solicitados en el plazo máximo de tres meses desde la presentación de la solicitud, haciendo constar la fecha de evaluación, que tendrá efectos desde dicha presentación.

La Concejalía Delegada en el plazo de dos meses dictará Resolución, que será notificada a la persona interesada.

En caso positivo emitirá un documento que servirá al interesado para acreditar el nivel de carrera alcanzado, así como, en su caso, para la percepción del complemento retributivo correspondiente a su carrera profesional.

En caso negativo, el trabajador o trabajadora podrá solicitar una nueva evaluación transcurrido un año desde la notificación de la evaluación desfavorable, o en la siguiente convocatoria una vez reúna los requisitos, sin perjuicio de los recursos que en su caso procedan contra la resolución denegatoria.

QUINTO.- Comisión de Valoración.

A efectos de una adecuada valoración de los requisitos y méritos necesarios para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional, se crea una Comisión de Evaluación con carácter predominantemente técnico.

La composición de esta Comisión que se determinará por Resolución de Alcaldía, será predominantemente técnica y en ella podrán formar parte las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Cáceres.

SEXTO.- Remisión a la Comunidad Autónoma.

Los méritos y requisitos necesarios para la consecución de los distintos niveles de carrera profesional serán los que establezca la Administración de la Comunidad Autónoma para su personal, sin perjuicio de las adaptaciones que procedan para esta Administración que serán decididas por la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo creada al efecto. No obstante, el ámbito personal de aplicación será el previsto en el artículo primero del presente acuerdo.

SÉPTIMO.- Retribución

La carrera profesional será retribuida mediante un complemento, a percibir por aquellos trabajadores y trabajadoras que participen en este sistema, según los presentes criterios y los que se marquen por el Gobierno de Extremadura para su Administración. Su cuantía será la indicada en el Anexo II.

Las citadas cuantías serán abonadas con efectos del 1 de enero y en todo caso en el primer trimestre del siguiente año al que se haya reconocido el nivel correspondiente, en pago único para el nivel Uno, y distribuido en dos, tres y cuatro pagos para los niveles Dos, Tres y Cuatro, respectivamente.

Este complemento retributivo será compatible con el resto de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, que perciban los empleados públicos del Ayuntamiento de Cáceres.

Se podrá acordar previa negociación con las centrales sindicales el prorrateo en doce/ca-torze mensualidades.

OCTAVO.- Cuantías reconocidas en caso de promoción.

Se garantiza a todo personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo que perciba el complemento de carrera y acceda mediante el procedimiento de promoción interna a nombramiento de personal funcionario de carrera o laboral fijo de categoría superior, la percepción de la cuantía de dicho complemento ya reconocida hasta que el nivel reconocido en la nueva categoría alcance una cuantía superior.



NOVENO.- Régimen transitorio inicial

Se establece el siguiente régimen transitorio para los trabajadores y trabajadoras que tengan la condición de personal funcionario de carrera, personal laboral fijo, personal interino o personal indefinido que presten servicio en el Ayuntamiento de Cáceres a la fecha de inicio, así como a quienes durante la vigencia de este régimen adquiriera la fijeza como funcionario o laboral en virtud de las convocatorias de ofertas públicas de empleo del Ayuntamiento de Cáceres o de provisión de puestos de trabajo.

Dicho régimen se articula de la siguiente forma:

Nivel Inicial.- En este nivel se encontrarán todo el personal funcionario de carrera, personal laboral fijo, personal interino o personal indefinido en servicio activo en el Ayuntamiento. Este nivel no estará retribuido.

Nivel Uno.- Se podrá solicitar en el momento que se publique la convocatoria y hasta el 30 de junio de 2016.

Sólo se tendrá en cuenta el tiempo de ejercicio profesional para el acceso a este nivel.

El procedimiento para el reconocimiento de este nivel consistirá en la solicitud por parte de la persona interesada, no debiendo adjuntar la documentación que ya obre en la Sección de Gestión de Personal para acreditar la condición de personal funcionario de carrera, personal laboral fijo, personal interino o personal indefinido de esta u otras AAPP. La Sección de Gestión de Personal, una vez comprobado el mencionado cumplimiento, procederá al reconocimiento de este nivel, comunicándolo así al trabajador o trabajadora y a la Comisión correspondiente.

- El primer pago del nivel I se llevará a efecto del siguiente modo.
 - o En 2016, el 50 %, quedando supeditado a la situación presupuestaria, en todo caso, de no abonarse antes del 31 de diciembre de 2016, se abonará junto con el 100% correspondiente al año 2017, siendo por tanto del 150%.
 - o En 2017, el 100 %
- Respecto al 2º Nivel será reconocido y abonado según el calendario y las condiciones de acceso que lleve a efecto la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Los niveles 3º y 4º quedan supeditados a la situación presupuestaria del Ayuntamiento y a la recuperación de la economía en su conjunto, siendo orientativo el calendario de actuaciones que lleve a efecto la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Todos los años, previa convocatoria se solicitará por el personal municipal que vaya a integrarse en alguno de los niveles, el reconocimiento de esta situación a efectos de que en el ejercicio siguiente puedan recibir la cuantía correspondiente.

DÉCIMO.- Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo.

En cumplimiento de lo estipulado en el artículo 38.5 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del presente Acuerdo. Sus funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Composición: será idéntica a la que en cada momento tenga la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos y con idéntica proporcionalidad a efectos de adopción de acuerdos. Asimismo podrán asistir los asesores o asesoras previstos para la citada Mesa.

La Comisión Paritaria se dotará de una Presidencia y una Secretaría y serán designadas las personas que designen sus componentes por mayoría de ambas partes.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Resolución de conflictos de interpretación y aplicación de la totalidad del articulado y anexos del presente Acuerdo.
- b) Conocer e Informar cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación e interpretación del presente acuerdo, con carácter previo a la resolución extrajudicial de conflictos colectivos.
- c) Elaborar y aprobar su reglamento de funcionamiento interno.
- d) En general, intervenir en la resolución de cuantas cuestiones deriven del proceso de concreción del contenido del presente Acuerdo.
- e) Proponer propuestas que mejoren el desarrollo y aplicación del presente Acuerdo.
- f) Establecer criterios para el diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño del personal del Ayuntamiento de Cáceres.
- g) Impulsar la implantación de dicho sistema.

Régimen de Reuniones de la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al año durante el mes de noviembre. Con carácter extraordinario la Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo decida la administración, la mayoría de la representación sindical (en este caso la reunión deberá celebrarse en un plazo de 10 días naturales a partir de la solicitud) o por acuerdo entre ambas partes.

Adopción de Acuerdos. Para la validez de los acuerdos, se adoptará el régimen que se establezca a tal efecto en el Reglamento de Funcionamiento de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.



Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Acuerdo. Sus dictámenes y acuerdos se incorporarán al mismo como Anexos.

De conformidad a lo establecido en el artículo 45.3 del Texto Refundido del EBEP, si no se produce acuerdo sobre el conflicto planteado cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación que será obligatoria. Las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

Funcionamiento de la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria podrá elaborar su propio Reglamento de Funcionamiento. En ausencia del mismo, en lo no previsto en el presente artículo, será aplicable el Reglamento de Funcionamiento de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Cáceres así como las normas de derecho necesario previstas en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y Capítulo II del Título II: la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y demás normas de aplicación.

ANEXO I

Escala de niveles de Carrera Profesional

NIVEL	Inicial	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
AÑOS	0-5	5	12	19	26

ANEXO II

Retribuciones por Carrera Profesional Personal Funcionario/Interino/Laboral Fijo/ Laboral Indefinido.

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Subgrupo A1	1.554	3.107	4.661	6.214



Subgrupo A2	1.335	2.670	4.005	5.340
Subgrupo C1	976	1.951	2.927	3.902
Subgrupo C2	873	1.746	2.619	3.491
Agrupaciones Profesionales	770	1.540	2.311	3.081

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Cáceres 27 de abril de 2016

EL SECRETARIO GENERAL
Juan Miguel González Palacios

1841