



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
VILLAFRANCA DE LOS BARROS

"Ciudad de la Música"
(BADAJOZ)

SECRETARÍA GENERAL



EDICTO

Por el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el 19 de marzo de 2018, se aprobó la implantación de la Carrera Profesional Horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Villafranca de los Barros, en virtud del acuerdo adoptado en la Mesa de Negociación en sesión de fecha 2 de marzo de 2018 y los criterios generales para su regulación que son los siguientes:

ACUERDO ENTRE EL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE VILLAFRANCA DE LOS BARROS Y LOS SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN EN ESTE AYUNTAMIENTO SOBRE CRITERIOS GENERALES DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE ESTE AYUNTAMIENTO

REUNIDOS

De una parte, Don Ramón Roperero Mancera, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Villafranca de los Barros, Don Joaquín Rodríguez Soler, Presidente de la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos Municipales y de otra, la Representante de la Sección Sindical UGT, Doña Marisa Álvarez Tello, y el Representante de la Sección Sindical CSIF, Don José Antonio Romerales Martín.

MANIFIESTAN

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, considerando lo dispuesto en los artículos 3,14, 16 y siguientes y 37, los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo e indefinido, tendrán derecho a la promoción profesional, y que a tal objeto las Administraciones públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la calificación profesional de las y los empleados públicos.

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

Regulación que se da en la Comunidad Autónoma de Extremadura a través de la Ley 5/2008 de 26 de diciembre, de presupuestos Generales para el 2009, en concreto en el Título II capítulo 1º, artículo 2º letra B. %, y en aplicación de su disposición adicional séptima que modifica el título de capítulo V del título VI, así como el artículo 57 del texto refundido de la Ley de Función Pública de Extremadura, aprobado mediante Decreto legislativo 1/1990 de 26 de julio.

Con estas premisas, la reforma legislativa efectuada a través de EBEP y las referidas en el párrafo anterior, implica mayor autonomía en la determinación de una parte de las retribuciones, la de carácter complementario que pueden variar legítimamente en una u otras administraciones. La flexibilidad con las 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.

Este concepto es ya una realidad para la carrera profesional horizontal que 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 este contexto, siendo voluntad del Excelentísimo Ayuntamiento de Villafranca de los Barros y sus empleados públicos la implantación de un modelo de carrera administrativa Horizontal, tanto para los funcionarios de carrera y funcionarios interinos como para el personal laboral fijo, laboral indefinido y asimilados, se procede a aprobar el siguiente acuerdo con las organizaciones sindicales con representación en el ámbito municipal, siendo del siguiente tenor:

ACUERDO

1º.- El objeto del presente acuerdo es la implantación de la carrera profesional horizontal en el Ayuntamiento de Villafranca de los Barros.

Se entiende por carrera profesional horizontal el derecho de los empleados públicos a progresar de forma individualizada y al reconocimiento de su desarrollo profesional, en cuanto a conocimientos, formación, experiencia profesional y cumplimiento de los objetivos establecidos en el Ayuntamiento de Villafranca de los Barros, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

La implantación de esta carrera profesional pretende reconocer la aportación de los empleados públicos en la mejora de la calidad de la prestación del servicio público, conseguir un mayor grado de motivación en los empleados e implicación de los mismos en los objetivos de la organización, obteniendo con ello una mejora en la gestión de los servicios públicos y atención al ciudadano.

2º.- El personal al servicio del Ayuntamiento de Villafranca de los Barros que tengan la condición de funcionarios de carrera, laboral fijo, laboral indefinido o asimilado (a los únicos efectos de la carrera profesional horizontal), podrán progresar profesionalmente en su carrera administrativa horizontal.

También será de aplicación al personal funcionario interino y personal laboral temporal de la misma Administración cuando adquieran la condición de funcionario de carrera o de laboral fijo, respectivamente, en cuyo caso se le reconocerán los servicios previos desempeñados en las condiciones que se establezcan.

3º.- La Carrera profesional reunirá las siguientes características:

- a) Voluntaria
- b) Independiente de la escala jerárquica
- c) Objetivable y mensurable
- d) Evaluable por una comisión de evaluación establecida a efectos en la que participarán los sindicatos que tengan participación en la mesa de dicha administración sin perjuicios de la autoevaluación previa de los empleados públicos afectados.
- e) Irreversible respecto a los niveles conseguidos
- f) Establecimiento de perfiles profesionales con reconocimiento específico.
- g) Los méritos tenidos en cuenta para el acceso a un nivel no podrán utilizarse para el acceso a otro.



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
VILLAFRANCA DE LOS BARROS

"Ciudad de la Música"
(BADAJOZ)

SECRETARÍA GENERAL



- h) Para cómputo del ejercicio profesional necesario para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional horizontal se reconocerá al cien por cien los periodos trabajados en el mismo cuerpo o escala, y al cincuenta por ciento los trabajos realizados en otro grupo de titulación o categoría profesional inferiores y superiores, como funcionarios de carrera o interinos en cualquier administración pública, a los que adquieran la condición de funcionarios de carrera y como laborales fijos o temporales a quienes adquieran la condición de laboral fijo.

Los sistemas de evaluación de la carrera profesional se registrarán en todo caso, por criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

4º.- La carrera profesional horizontal constará de un nivel inicial y cuatro niveles consecutivos, a los que se accederá en función del número de años mínimos de ejercicio profesional que a continuación se señala y haber superado la evaluación correspondiente.

NIVELES	Inicial	Nivel I	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
AÑOS	0-5	5	12	19	26

En el nivel inicial se encontrarán todos los empleados públicos recogidos en el punto 2 que así lo soliciten. Este nivel no estará retribuido

5º.- El procedimiento para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional horizontal será el siguiente:

- 1) Aquellos empleados públicos que consideren que reúnen el requisito mínimo de trayectoria profesional, requerido para cada uno de los niveles, así como para los méritos necesarios, podrán solicitar mediante el modelo normalizado que figura como Anexo I, el reconocimiento del nivel correspondiente adjuntando a la solicitud el formulario de autoevaluación que se determine en la comisión de evaluación, así como los documentos justificativos que lo amparen.
- 2) 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. Así mismo podrá requerir al solicitante la aclaración o matización de cuantas dudas pudieran surgir en el procedimiento de valoración. En función de todo lo acordado, la comisión elevará la propuesta vinculante relativa al acceso o no acceso al nivel solicitado en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la solicitud, haciendo constar la fecha de evaluación que tendrá efectos desde dicha presentación.
- 3) El Ayuntamiento en el plazo máximo de un mes dictará la resolución correspondiente que será notificada al interesado/a y al Departamento de Personal. Si la propuesta es positiva, emitirá un documento que servirá al interesado para acreditar el nivel de carrera horizontal alcanzada, así como, en su caso, para la percepción del complemento retributivo correspondiente a su carrera profesional horizontal. Si la propuesta es negativa, el empleado público podrá solicitar una nueva evaluación transcurrido un año desde la notificación de la evaluación desfavorable

6º.- A efectos de la adecuada valoración de los requisitos y méritos necesarios para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional Horizontal, se crea una comisión de valoración de carácter local con las competencias que se indican en el punto 2) del apartado anterior.



La composición de esta comisión de evaluación, de la que deberán formar parte las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo se negociará en el plazo de un mes desde la firma del acuerdo que adopte como tal los presentes criterios

7º.- La carrera profesional Horizontal será retribuida mediante el complemento de carrera profesional Horizontal, a percibir por aquellos empleados públicos que participen en el sistema de carrera profesional según los criterios presentes. Su cuantía en cómputo anual será la siguiente:

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Grupo A/Sub. A1	1.554,00 €	3.107,00 €	4.661,00 €	6.214,00 €
Grupo A/Sub. A2	1.335,00 €	2.670,00 €	4.005,00 €	5.340,00 €
Grupo C/Sub. C1	976,00 €	1.951,00 €	2.927,00 €	3.902,00 €
Grupo C/Sub. C2	873,00 €	1.746,00 €	2.619,00 €	3.491,00 €
Agrup. Prof.	770,00 €	1.540,00 €	2.311,00 €	3.081,00 €

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

8º.- Se garantiza a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo que perciba el complemento de carrera horizontal y acceda mediante el procedimiento de promoción interna o nombramiento de personal funcionario de carrera o laboral fijo de categoría superior, la percepción de la cuantía de dichos complementos ya reconocidos hasta que el nivel reconocido en la nueva categoría alcance una cuantía superior. Los empleados públicos municipales percibirán el 100% de la cuantía del Nivel que tengan reconocido en el año en que se produzca su jubilación.

9.- Se establece un régimen transitorio para los empleados públicos fijos, indefinidos y asimilados incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo que presten servicios e el Ayuntamiento de Villafranca de los Barros a la firma del mismo, así como para el personal que durante la vigencia de este régimen adquiera la fijeza como funcionario o laboral en virtud de las convocatorias de ofertas públicas de empleo del mencionado Ayuntamiento.

Durante este régimen transitorio los empleados públicos fijos, indefinidos y asimilados de este Ayuntamiento podrán optar al Nivel inicial y Nivel 1 de la carrera Horizontal cuyo reconocimiento se hará en el grupo de titulación o categoría profesional en el que el empleado público se encuentre en activo o desde el que haya accedido en su caso a la situación de servicios especiales, excedencias por cuidados de familiares y excedencia por razón de violencia de género, computando como ejercicio profesional el tiempo efectivamente desempeñado en dicho cuerpo o escala o el destinado a funciones sindicales o representación de personal.

Podrá optar al Nivel Inicial todos los empleados públicos que se encuentren en la situación anterior cualquiera que sea el tiempo de ejercicio profesional así mismo, para poder optar al Nivel 1, se deberá haber completado un tiempo mínimo de ejercicio profesional de cinco años. El procedimiento para el reconocimiento del nivel de carrera se iniciará por parte del interesado. El Ayuntamiento una vez comprobado el cumplimiento del derecho procederá al reconocimiento del nivel, comunicándose al interesado y al Departamento de Personal del Ayuntamiento.

Dicho régimen transitorio se articula de la siguiente manera:

Nivel Inicial: En este nivel se encontrarán todos los empleados públicos relacionados en el art. 2 que así lo soliciten. Este nivel no estará retribuido.



EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE
VILLAFRANCA DE LOS BARROS

"Ciudad de la Música"
(BADAJOZ)



SECRETARÍA GENERAL

Nivel 1: Se podrá solicitar en un plazo de diez días hábiles a partir de la entrada en vigor de este acuerdo. Excepcionalmente y por una sola vez, en esta ocasión solo se tendrá en cuenta el tiempo de ejercicio profesional para el acceso a este nivel.

El procedimiento de reconocimiento del Nivel 1 consistirá en la solicitud por parte del interesado/a. El Ayuntamiento de Villafranca de los Barros una vez comprobado el mencionado cumplimiento, procederá al reconocimiento de este nivel, comunicándose así al interesado y al Departamento de Personal.

En el primer trimestre de 2018 se abonará el 33% de la cuantía establecida para el Nivel 1; en el año 2019, se abonará el 66% de la cuantía establecida, y en 2020 se garantiza el 100% del Nivel 1.

Los siguientes niveles se negociarán con la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo.

Cada año se abrirá un plazo extensible al mes de enero y febrero para solicitar el reconocimiento del nivel que se cumpla durante el año.

10º.- 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 y con idéntica proporcionalidad a efectos de adopción de acuerdos. Asimismo, podrán asistir los asesores previstos para la citada mesa. La Comisión Paritaria se dotará de una presidencia y una secretaria y serán designadas las personas que designen sus componentes por mayoría de las partes.

Funciones: las funciones específicas de la Comisión de Seguimiento e Interpretación serán las siguientes:

- Resolución de conflictos de interpretación y aplicación a la totalidad del articulado y anexos del presente Acuerdo.
- Conocer e informar cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación e interpretación del acuerdo, con carácter previo a la resolución extrajudicial de conflictos colectivos.
- Elaborar y aprobar su reglamento de funcionamiento interno
- en general, intervenir en la resolución de cuantas cuestiones deriven del proceso de concreción del contenido del presente Acuerdo.
- Proponer propuestas que mejoren el desarrollo y aplicación del presente Acuerdo.
- Establecer criterios para el diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño del personal del Ayuntamiento de Villafranca de los Barros y elevarlo al Pleno.
- 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. Con carácter extraordinario se reunirá cuando así lo decida cualquiera de las partes (en

este caso la reunión deberá celebrarse en el plazo de 10 días naturales a partir de la solicitud) o por acuerdo de estas.

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.

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 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 del Ayuntamiento de Villafranca de los Barros, así como las normas de derecho necesario previstas en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y Capítulo II del Título II de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y demás normas de aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo entrará en vigor el día de su ratificación por el Pleno de la Corporación, adquiriendo desde entonces eficacia obligacional y normativa y vinculando directamente a las partes, según lo establecido en el art. 6 del R.D. 861/1986, de 25 de abril.”

En Villafranca de los Barros, a 22 de marzo de 2018.

El Alcalde



Fdo. Ramón Roperó Mancera