

ADMINISTRACIÓN LOCAL

MUNICIPAL

NARÓN

Secretaría

Edicto de aprobación definitiva da modificación do Regulamento que establece os criterios xerais de produtividade do persoal ao servizo do Concello de Narón

EDICTO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DA MODIFICACIÓN DO REGULAMENTO QUE ESTABECE OS CRITERIOS XERAIS DE REPARTO DO COMPLEMENTO DE PRODUTIVIDADE DO PERSOAL AO SERVIZO DO CONCELLO DE NARÓN

Aprobado inicialmente polo Pleno municipal na sesión celebrada o 27 de decembro de 2018 a “MODIFICACIÓN do Regulamento que establece os criterios xerais de reparto do complemento de produtividade do PERSOAL AO SERVIZO DO CONCELLO DE NARÓN”, e sometido este acordo a exposición pública durante trinta días mediante anuncio unitario publicado no BOP da Coruña n.º 2, do 3 de xaneiro de 2019, sen que se producise alegación algunha, enténdese, de conformidade co disposto no artigo 49.c da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das bases do réxime local, definitivamente aprobado. A tenor do previsto no artigo 70.2 da citada Lei 7/1985, e o artigo 196.2 do Real decreto 2568/1986, do 28 de novembro, polo que se aproba o ROF, publícase integramente o citado texto normativo, que entrará en vigor unha vez transcorra o prazo previsto no artigo 65.2 da Lei 7/1985. O presente acordo poderá impugnarse ante a xurisdición contencioso-administrativa no prazo de dous meses, contados a partir do día seguinte ao da publicación deste anuncio.

Apartado 1.b) “ CRITERIO DE PROGRESIÓN NA CARREIRA

A carreira horizontal consiste na progresión de categoría persoal, sen necesidade de cambiar de posto de traballo.

Ámbito de aplicación.—O modelo de carreira horizontal que desenvolve o presente Regulamento será de aplicación a todo o persoal ao servizo do Concello de Narón, os seus organismos públicos e entes públicos dependentes, que se atopen en situación de servizo activo ou en calquera outra que conleve reserva de praza o dun concreto posto de traballo e que teña tres anos de servizo ininterrompido ou catro non consecutivos neste Concello.

A carreira horizontal do Concello de Narón e os seus organismos autónomos, axustase ao que se dispón na Lei de emprego público de Galicia, 2/2015, para a regulación da carreira horizontal, e as disposicións que a desenvolvan en cuxo ámbito se atope o persoal do Concello de Narón e os seus organismos autónomos.

Se aplicará así mesmo ao persoal doutras Administracións Públicas que, mediante sistemas de concurso; libre designación, comisión de servizos... ocupen postos de traballo no Concello de Narón, os seus organismos públicos e entes públicos, nos mesmos termos que ao resto do persoal municipal e durante o tempo que permanezan vinculados a esta Administración.

Categorías e grados da carreira horizontal.—Dentro de cada corpo ou escala, grupo e subgrupo de titulación, existirán, como regra xeral, tres categorías profesionais: de ingreso, media e superior, divididas nun mínimo de tres grados de ascenso, aos que irá vinculada a contía do complemento retributivo de carreira. Serán requisitos necesarios para os ascensos a antigüidade no grado ou categoría profesional que se estableza a avaliación positiva do desempeño profesional.

Categoría de inicio.—Dende a toma de posesión/sinatura do contrato laboral, se accede a categoría de inicio, na que se estima un período de aprendizaxe de tres anos de duración, no que non se computa progresión na carreira nin dereito a retribución por ese concepto.

Transcorridos os tres anos de inicio, con avaliación favorable, se inicia a carreira horizontal coas e estrutura incluídas neste regulamento.

Estrutura e categorías da carreira.—A carreira horizontal se estrutura en 3 categorías para cada corpo, escala, grupo e subgrupo de titulación.

As categorías que integran a carreira horizontal son:

- a) categoría de entrada.
- b) categoría media.
- c) categoría superior.

Cada categoría se divide así mesmo, en tres grados de desenvolvemento : primeiro, segundo e terceiro grado, alcanzando un total de 9 grados de carreira para todas as categorías, retribuíbles dentro do cada grupo ou subgrupo.

Solicitud

O servizo de Organización e RRHH, fará de oficio, cálculo e proposta de carreira horizontal a todo empregado municipal que reúna os requisitos e que non teña presentado a súa vontade inequívoca de non acceder á carreira horizontal no prazo de tres anos dende o seu ingreso ao servizo do Concello de Narón.

O persoal procedente doutras administracións nos que se aplique o sistema de carreira horizontal, poderá solicitar o recoñecemento das distintas categorías que teña consolidadas na Administración de orixe no suposto de cumprir os criterios de homologación establecidos no presente regulamento.

Progresión no sistema de carreira horizontal.—A progresión no sistema de carreira horizontal consistirá no ascenso consecutivo a cada unha das categorías previstas no presente Regulamento, e en cada un dos grados nos que se divide cada categoría.

A carreira horizontal se aplicará sempre dentro do corpo, escala, grupo e subgrupo de titulación no que o empregado se atope en activo ou en calquera outra que conleve reserva de praza ou dun concreto posto de traballo, computando como exercicio profesional o tempo efectivamente desempeñado por corpo, escala, especialidade ou agrupación profesional.

Requisitos para a progresión na carreira horizontal

1. O acceso a unha categoría persoal superior requirirá o cumprimento dos seguintes requisitos:

- a) Completar o período de permanencia, na categoría inmediatamente anterior,(3 anos)
- b) Obter nos procesos de avaliación a puntuación mínima necesaria, para obter unha avaliación positiva.
- c) Non ter sanción ou demérito no mesmo período.

Incluirase como tempo de permanencia o tempo transcorrido nalguna das seguintes situacións administrativas de carácter especial: a) Servizo activo. b) Servizos especiais. c) Servizos noutras Administracións Públicas. d) Excedencia por razón de violencia de xénero, nos termos previstos no artigo 89.5 do Estatuto Básico do Empregado Público. e) Excedencia por coidado de familiares. f) Excedencia forzosa.

2. Incapacidade temporal. O funcionario de carreira en situación de incapacidade temporal por continxencias comúns terá dereito ao cómputo do tempo en devandita situación, a efectos de carreira horizontal, nos seguintes termos: Cando nun mesmo ano natural coexistan períodos de prestación efectiva de servizos e períodos de permanencia na situación de incapacidade temporal e a valoración do proceso de avaliación anual do empregado sexa favorable.

No suposto de que no ano natural non se produza prestación efectiva de servizos, se suspenderá a progresión ata o primeiro ano no que exista prestación de servizos efectiva que permita a avaliación, conservándose e retribuíndose durante o período de Incapacidade a categoría e grado obtido no momento do inicio da situación da incapacidade laboral temporal

Cando a incapacidade temporal veña dada por continxencias profesionais, computarase o tempo como de traballo efectivo, aplicando o resultado da última avaliación ao desempeño efectuada.

Cambio de Corpo, Escala, grupo ou subgrupo (carreira vertical)

Cando os empregados accedan a outro corpo ou escala do seu grupo ou subgrupo de titulación iniciarán nova carreira horizontal a partir do primeiro grado da categoría de entrada do grupo de titulación ao que accede.

Si a promoción vertical prodúcese a corpo, escala do mesmo subgrupo de titulación, permanecerá no mesmo nivel obtido no grupo/subgrupo de titulación de procedencia.

Homologación de categorías recoñecidas noutras Administracións Públicas

Para a homologación das categorías persoais, grados ou niveis da carreira horizontal que puidesen ter recoñecidos os empregados procedentes doutras Administracións Públicas, que mediante os procedementos de mobilidade interadministrativa fosen nomeados para o desempeño de postos o Concello de Narón ou os seus organismos autónomos, estarase ao disposto nos convenios de referencia ou outros instrumentos de colaboración que poidan ser subscritos, de acordo co principio de reciprocidade, e en todo caso previa solicitude do empregado con acreditación do nivel alcanzado na administración de procedencia.

A solicitude de homologación presentarase ante o rexistro xeral dirixida ao servizo de RRHH e achegando á mesma canta documentación estímese oportuna en orde ao recoñecemento pretendido.

Si a solicitude de recoñecemento se efectúa durante os tres meses ao acceso ao Concello de Narón, os efectos administrativos e económicos do recoñecemento, no seu caso, se retrotraerán á data de ingreso neste Concello. Si, pola contra,

a solicitude preséntase en calquera data posterior á precitada, os efectos administrativos e económicos produciranse desde a data da solicitude.

O empregado que ingrese dende outra administración deberá acreditar o grado de carreira horizontal alcanzado na administración de orixe.

No suposto que non poda acreditar a categoría ou grado de carreira alcanzado na administración de orixe, se considerará a toma de posesión/data do contrato laboral no Concello de Narón como data de inicio aos efectos de carreira horizontal, iniciándose a categoría de entrada.

Retribución das categorías e grados acadados.—O complemento de carreira horizontal. O recoñecemento expreso da categoría e grado alcanzadas no sistema de carreira horizontal se fará efectivo mediante resolución expresa, e conlevará a percepción do complemento de carreira horizontal, previsto nas seguintes táboas:

a) Táboas de complemento de carreira

GRUPO	CATEGORÍA ENTRADA			CATEGORÍA MEDIA			CATEGORÍA SUPERIOR		
	G.º E-1	G.º E-2	G.º E-3	G.º M-1	G.º M-2	G.º M-3	G.º S-1	G.º S-2	G.º S-3
A1	900 €	1.100 €	1.310 €	2.210 €	2.220 €	2.230 €	2.240 €	2.250 €	2.260 €
A2	755 €	845 €	1.290 €	2.200 €	2.210 €	2.220 €	2.230 €	2.240 €	2.250 €
B	655 €	745 €	1.250 €	2.150 €	2.160 €	2.170 €	2.180 €	2.190 €	2.200 €
C1	555 €	645 €	1.200 €	2.130 €	2.140 €	2.150 €	2.160 €	2.170 €	2.180 €
C2	545 €	635 €	1.150 €	2.000 €	2.010 €	2.020 €	2.030 €	2.040 €	2.050 €
C3	535 €	625 €	1.050 €	1.900 €	1.910 €	1.920 €	1.930 €	1.940 €	1.950 €

As contías indicadas no presente táboa terán carácter anual e se percibirán en 12 mensualidades e 2 pagas adicionais iguais.

Se exceptúa da retribución a categoría de inicio na que non se devengarán dereitos económicos.(3 primeiros anos dende a incorporación ao Concello de Narón).

As contías correspondentes ás distintas categorías e grados, incluídos na carreira horizontal dos empregados experiméntará os incrementos xerais establecidos anualmente pola Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o persoal do sector público.

Disposicións especiais

a) Xornada reducida.—Postos con xornada de traballo anual inferior á ordinaria.

O persoal funcionario que desempeñe postos con xornada de traballo anual inferior á regulada con carácter xeral terá dereito ao cómputo do tempo en devanditos postos, nos mesmos termos que o persoal con xornada laboral ordinaria, a efectos de carreira horizontal, resultándolles de aplicación os criterios xerais que este Regulamento recolle para o acceso e progresión no sistema de carreira. Se aplicará ao importe correspondente a porcentaxe de redución correspondente á xornada realizada.

Cobrarán a cantidade íntegra sen redución, aqueles empregados que, ocupando un posto de xornada completa, teñan una redución de xornada por calquera das causas legais de conciliación de vida familiar e laboral.

b) Incapacidade temporal.—O funcionario de carreira en situación de incapacidade temporal por continxencias comúns terá dereito ao cómputo do tempo en devandita situación, a efectos de progresión na carreira horizontal, nos seguintes termos: Cando nun mesmo ano natural coexistan períodos de prestación efectiva de servizos e períodos de permanencia na situación de incapacidade temporal e a valoración do proceso de avaliación anual do empregado sexa favorable, se computará o período do ano a efectos de progresión

No suposto de que durante todo o ano natural non se produza prestación efectiva de servizos, se suspenderá a progresión durante o período de incapacidade ata o primeiro ano no que exista prestación de servizos efectiva que permita a avaliación, conservándose e retribuíndose durante o período de incapacidade a categoría e grado obtido ata ese momento.

Cando a incapacidade temporal veña dada por continxencias profesionais, computarase o tempo como de traballo efectivo, aplicando o resultado da última avaliación ao desempeño efectuada.

c) Situacións asimiladas ao servizo activo.—Excedencia por coidado de familiares, por motivo de violencia de xénero e excedencia forzosa de permiso por parto, paternidade, adopción ou acollemento.

O empregado que durante todo o ano natural atópese en calquera das situacións anteriores, non xerará dereito a retribución aínda que si ao progreso na carreira.

Si durante o ano natural coexisten calquera das situacións indicadas cun período de prestación de servizos efectivos que alcance polo menos tres meses, terá dereito á retribución correspondente a eses tres meses.

d) Reingreso ao servizo activo procedente da situación administrativa de servizo noutras Administracións Públicas ou asimilables.—Os empregados do Concello de Narón, que tras un período de prestación de servizo noutras administracións ou situación asimilada, terán dereito, tralo seu retorno ao cómputo do tempo de permanencia nas outras Administracións Públicas aos efectos do cumprimento do período esixido en cada categoría ou grado para a progresión si a ausencia non é superior a dous anos naturais. En caso contrario, retornarán á situación de progresión que ostentaban no momento de pasar a servizo noutras administracións.

A Avaliación do período de ausencia se remitirá á última avaliación obtida.

e) Período transitorio.—A aplicación do presente sistema de carreira ao persoal que actualmente presta servizos neste concello se fará no grado e categoría consolidado por cada empregado municipal dende a aplicación efectiva da carreira no Concello de Narón (acordo regulador 30/06/2009).

f) Persoal laboral e funcionarios interinos.—Se reconece ao persoal laboral e funcionarios interinos que cumpran os requisitos de permanencia no Concello de Narón e avaliación favorable, o dereito á carreira horizontal, co grado primeiro da categoría de entrada con efectos da entrada en vigor do presente regulamento.”

Apartado 1.d) “CRITERIO DE ASUNCIÓN TEMPORAL DE FUNCIÓNS

A) Asunción temporal dun posto superior.

A substitución de funcións dun posto de traballo, nos casos de vacante, ausencia ou enfermidade do seu titular, poderá dar lugar á percepción dunha asignación, en concepto de complemento de produtividade especial e complementaria, ao obxecto de retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria, o interese e a iniciativa que supón para o traballador o desempeño das funcións encomendadas pola substitución do seu titular.

A cuantificación deste concepto virá determinada pola diferenza entre os complementos de destino e específico do posto substituído e o propio do substituto, e se abonará mensualmente, trala resolución da alcaldía ou concellería delegada de Recursos Humanos que aproba a substitución.

A determinación dos postos substituídos e normas adicionais ao respecto virán determinadas nas bases de execución do orzamento.

O pago de produtividade polo criterio de asunción temporal dun posto superior, se realizará ao mes seguinte da súa xustificación.

B) Asunción temporal de funcións especiais cando non exista posto superior.

Previo informe da xefatura de servizo que corresponda, e canto non exista na RPT posto de traballo que teñan asignadas funcións especiais que correspondan a postos de que teñan asignadas ditas tarefas, se poderán atribuír aos empregados municipais, o desempeño temporal das funcións especiais que non estean asignadas especificamente aos postos incluídos nas relacións de postos de traballo, ou para a realización de tarefas que, por causa do seu maior volume temporal ou outras razóns coiunturais, non poidan ser atendidas con suficiencia polos empregados que desempeñen con carácter permanente os postos de traballo que teñan asignadas ditas tarefas.

Para a determinación dos empregados que atenderán estas funcións, se establece como requisito a prestación de servizo no posto de traballo actual nun mínimo de 10 anos.

A cuantificación deste concepto virá determinada pola diferenza entre os complementos de destino e específico do posto ocupado polo empregado e o inmediato de superior categoría da mesma escala. Se abonará mensualmente mentres persistan as circunstancias que ocasión a asunción de funcións especiais, e se aprobará pola Alcaldía.

Narón, 15 de febreiro de 2019.

A alcaldesa

Marián Ferreiro Díaz