



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

## **REGLAMENTO DE PROMOCION PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO<sup>(1)</sup>**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El objetivo del presente Reglamento de Promoción Profesional consiste en diseñar un marco de carrera horizontal basado en la consolidación del grado personal para los empleados públicos del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, teniendo como referente el modelo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (*EBEP*), de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, el cual debe ser objeto de desarrollo por las respectivas leyes de función pública, por lo que su aplicación se sustenta, en la actualidad, en el reconocimiento del grado personal en virtud de lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

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*).

En cuanto a los mecanismos de adquisición del grado personal dependerá, según las líneas anticipadas en el EBEP, de tres 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*)
3. La obtención de unos resultados adecuados en la aplicación del sistema de evaluación del desempeño.

En cuanto a las variables o criterios tenidos en cuenta para avanzar en este modelo de reconocimiento del grado personal, caben destacar los siguientes aspectos:

En primer lugar, la antigüedad, condición necesaria, aunque no suficiente, para progresar como criterio de carácter objetivo, lo cual reduce la desconfianza en comparación con los criterios subjetivos. Sin embargo, se trata de un factor ajeno a la valoración del esfuerzo del empleado.

Por ello, junto con la acreditación y la valoración de la formación de carácter, también, objetivo, se establecen otros de carácter subjetivo, como el desempeño y las competencias profesionales adquiridas, donde se evalúa la actitud, la calidad y cantidad del trabajo y la actuación profesional.



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

El sistema retributivo diseñado en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, otorgó indudable importancia a las retribuciones ligadas al puesto de trabajo, por lo que, al contrario, un sistema de carrera profesional debe tener como referencias básicas la trayectoria y actuación profesional, los conocimientos adquiridos y el desempeño del empleado público, así como el logro de determinados niveles de competencias clave.

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.

La ley 30/1984 de 2 de agosto, en su artículo 21.1 (*promoción profesional*) regula el grado personal, transitoriamente vigente de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Final 4º del EBEP, estableciendo que consolidación del grado personal se realizará por dos vías:

*1. El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el funcionario desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.*

*No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los funcionarios que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles correspondientes a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto*



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

*desempeñado. ( artículo 21.1.d).*

*2. El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por el Gobierno, o en el ámbito de sus competencias, por el Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas, y el Pleno de las Corporaciones Locales (artículo 21.1.f).*

## **CAPÍTULO I. PRINCIPIOS Y REGULACIÓN DEL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL**

### **PRIMERO: Principios de la carrera de progreso profesional**

Los principios que regulan la promoción profesional, a través de la consolidación del grado personal, son los siguientes:

- a) La carrera profesional consiste en posibilitar a los empleados públicos del Ayuntamiento de Puerto del Rosario oportunidades de ascenso y expectativas de progreso, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través del reconocimiento y consolidación del grado personal, en los términos previstos en el presente Reglamento.
- b) La carrera profesional tiene un carácter voluntario y un tratamiento individualizado, de forma que cada empleado público será quién determine su progresión en los distintos niveles que configuran el sistema, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.
- c) 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.
- d) 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.
- e) El ascenso en la carrera de progreso profesional supondrá la adquisición del escalón y nivel respectivo, con los efectos económicos correspondientes.
- f) 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.
- g) Para perfeccionar los distintos grados personales en función del nivel y escalón correspondiente, será necesario encontrarse en situación de servicio activo.
- h) El derecho al devengo del nivel adquirido se iniciará a partir del mes



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

siguiente a la fecha de la resolución de su reconocimiento.

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

## **SEGUNDO: Ámbito de aplicación**

La carrera de progreso profesional se aplica al personal funcionario de carrera y personal fijo que esté adscrito a uno de los puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Puerto del Rosario.

Quedan excluidos los puestos de trabajo de carácter temporal: funcionario interino, personal laboral indefinido no fijo de plantilla o temporal y personal eventual.

## **TERCERO: Modalidades de carrera profesional**

La carrera administrativa de los empleados del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, consiste en la aplicación aislada o simultánea de las siguientes modalidades:

- a) La promoción por el cambio de Grupo/Subgrupo de clasificación profesional, mediante su participación en los procesos selectivos correspondientes.
- b) El ascenso, mediante los procedimientos de provisión de puestos de trabajo correspondientes, a un puesto de trabajo que por sus peculiaridades o características tiene un nivel superior en el documento técnico de ordenación de los recursos humanos del Ayuntamiento.
- c) El cambio de grado, sin que se produzca modificación de puesto de trabajo, mediante la consolidación progresiva del mismo, según el Grupo/Subgrupo de clasificación al que pertenezca el empleado público.

## **CUARTO: Regulación de la carrera de progreso profesional**

1. El sistema de progreso profesional de los empleados públicos del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, a los efectos de la adquisición de un grado personal superior, se configura atendiendo a los siguientes criterios:

- a) La carrera de progreso profesional se desarrolla teniendo en cuenta los intervalos establecidos en el artículo 71 del Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, mientras estén en vigor y a partir del nivel que le corresponde al puesto de trabajo-tipo o base en cada Grupo/Subgrupo de clasificación profesional, según lo dispuesto en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

de Puerto del Rosario.

- b) La carrera de progreso profesional establece una serie de niveles de progresión, en cada grupo de clasificación, que son los de entrada, intermedio y experto.
- c) En cada nivel de carrera se incorporan un conjunto de escalones y, en cada uno de ellos, un grado especificado en el Anexo I de este Reglamento.

2. La progresión de un escalón (*grado*) al inmediatamente superior exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Acreditar un periodo de permanencia mínimo y obligatorio en cada nivel de progreso profesional. Los intervalos de permanencia se determinarán por cada escalón.
- b) Acreditar los conocimientos adquiridos (*formación*) y el resultado positivo la evaluación del desempeño, así como disponer del perfil de competencias del nivel respectivo.

A propuesta de la Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional se podrá exigir, además de anterior, la elaboración y defensa de una memoria o proyecto, un supuesto práctico o una entrevista personal, para integrarse en el siguiente nivel.

3. El personal de nuevo ingreso se incorporará al escalón inicial del nivel de entrada del Grupo/Subgrupo profesional en el que está encuadrado.

4. El tiempo prestado en prácticas se computará a efectos de la aplicación del sistema de progreso profesional, al igual que el desempeñado como funcionario interino o como personal laboral temporal o indefinido no fijo de plantilla, una vez adquirida la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo.

5. Los empleados públicos que en el momento de aplicar este sistema de progreso profesional estuvieran en posesión de un grado personal consolidado superior al grado inicial, se integrarán en el nivel y escalón que corresponda al grado consolidado, permaneciendo en el mismo durante el periodo mínimo de años establecido y hasta completar el resto de requisitos para solicitar el ascenso correspondiente.

6. Los empleados públicos que reingresen al servicio activo, de la situación de excedencia, servicio en otras administraciones públicas o servicios especiales se integrarán en el nivel correspondiente de progresión de carrera correspondiente al grado personal que tuviera consolidado.

7. Los empleados públicos que promocionen a un Grupo/Subgrupo superior, mediante la modalidad de promoción interna, se incorporarán al nivel de entrada y en el primer escalón del Grupo/Subgrupo de clasificación correspondiente.



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

Si tuviera un grado superior consolidado al escalón que le correspondiese, se incorporará al nivel y escalón equivalente al grado consolidado.

### **QUINTO: Estructura de la carrera de progreso profesional**

1. Para cada Grupo/Subgrupo de clasificación se establecen tres niveles en función de la trayectoria profesional, la formación acreditada, el nivel de competencias adquiridas y el resultado de la evaluación del desempeño.

El nivel de entrada, se aplica a los empleados de nuevo ingreso, los cuales permanecerán en el mismo durante los primeros años de actividad profesional, de conformidad con lo señalado en el Anexo II del Reglamento.

El nivel intermedio, en el que se considera un desempeño pleno y eficaz del puesto de trabajo.

El nivel experto, en el que se acredita un desempeño de nivel avanzado, en base a la disposición de conocimientos solventes para la realización de las funciones y/o cometidos profesionales.

GRUPO/SUBGRUPO	NIVEL ENTRADA	NIVEL INTERMEDIO	NIVEL EXPERTO
A/A1	22 y 23	24, 25,26, 27 y 28	29 y 30
A/A2	18 y 19	20,21,22,23 y 24	25 y 26
B	16 y 17	18,19,20, 21 y 22	23 y 24
C/C1	14 y 15	16, 17,18, 19 y 20	21 y 22
C/ C2	12 y 13	14,15 y 16	17 y 18
E/AP	10 y 11	12 y 13	14

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

- a) Permanencia mínima de un periodo de años según el nivel que se trate.
- b) Haber realizado y acreditado los créditos de formación o de conocimientos adquiridos que para cada Grupo/Subgrupo de clasificación profesional se determine y durante el periodo mínimo de permanencia en el correspondiente escalón.
- c) Haber superado los procedimientos específicos de evaluación del desempeño (*rendimiento adecuado o superior*), en número coincidente con el tiempo mínimo de permanencia en escalón.
- d) El progreso de un nivel al inmediatamente superior requiere cumplir con los requisitos anteriores y obtener una determinada puntuación en cuanto a la disposición de las competencias profesionales correspondientes.



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

## **CAPÍTULO II. VALORACIÓN DE LOS COMPONENTES DE LA CARRERA DE PROGRESO PROFESIONAL**

### **SEXTO: Antigüedad**

1. 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/Subgrupo correspondiente.

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

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

- a) Cumplimiento de sanciones disciplinarias por suspensión firme de funciones o 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.

### **SEPTIMO: Conocimientos adquiridos. Acreditación**

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

2. 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/subgrupo de clasificación profesional.

3. 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.

4. El Ayuntamiento de Puerto del Rosario llevará a cabo los procesos de planificación, gestión y valoración de las acciones formativas, garantizando una oferta diversificada que fomente la adquisición de conocimientos y



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

habilidades necesarias, en colaboración con otras administraciones, universidades, centros de formación públicos y privados, empresas e instituciones.

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.

5. Sin perjuicio de su adecuación o modificación por acuerdo de la Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional, el número de créditos u horas de formación necesarias para ascender de escalón en la carrera de progreso profesional, es el siguiente:

GRUPO/SUBGRUPO	Nº HORAS FORMACION
A/A1	50
A/A2	50
B	40
C/C1	40
C/C2	30
E/AP	20

6. A tal efecto, serán reconocidos los cursos impartidos por las Administraciones Públicas, Universidades, Colegios Oficiales y Centros o Entidades acogidas al Plan de Formación Continua de las Administraciones Públicas, Federación Española de Municipios y Provincias y Federación Canaria de Municipios.

7. 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.

8. 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.

9. La valoración de titulaciones académicas, siempre que no hayan sido presentadas como requisito para el acceso a la función pública, así como las titulaciones de capacitación lingüística de un idioma se computarán según el baremo que se establezca y acuerde por la Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional.

10. 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.





AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

### **OCTAVO: Trayectoria y actuación profesional**

1. Para el progreso de un escalón al superior, será necesario obtener un mínimo de evaluaciones con resultado no inferior al adecuado, como años de permanencia mínima sean exigibles en el escalón respectivo.
2. La evaluación de desempeño tiene por objeto medir y valorar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa del empleado público en la realización de sus cometidos profesionales y en el cumplimiento de los objetivos formulados por el Ayuntamiento.
3. Este sistema que permite evaluar el logro de resultados y la actuación profesional será aplicable a la percepción de retribuciones vinculadas con el complemento de productividad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local y a la carrera profesional para el reconocimiento del grado personal, en los términos y con los requisitos establecidos en este Reglamento.
4. Por la Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional o a través del órgano técnico creado al efecto, se establecerá el proceso y la metodología para la definición y ponderación de los objetivos anuales por cada área de gestión, servicio o colectivos profesionales del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, el establecimiento de los indicadores correspondientes y el sistema de seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados.
5. Para avanzar de escalón será necesario que la última evaluación realizada sea adecuada o superior a la adecuada.
6. Para incorporarse al nivel de carrera siguiente, excepto en el de entrada, será requisito indispensable que las dos últimas evaluaciones sean superiores a la adecuada.
7. Las calificaciones inferiores a la adecuada no computarán, en ningún caso, para ascender al escalón correspondiente, debido a que los componentes o factores de progresión profesional incentivan o recompensan la actividad extraordinaria, la iniciativa, el interés y el especial rendimiento; es decir, todo lo que no suponga actividad profesional igual o superior al estándar normal no puede, en consecuencia, ser recompensado o reconocido.

### **NOVENO: Perfil competencial requerido para el cambio de nivel**

1. El Ayuntamiento de Puerto del Rosario elaborará un directorio de competencias profesionales, como instrumento necesario para evaluar el perfil competencial del empleado público, a los efectos de su aplicación en el sistema de progreso profesional.
2. El Directorio de Competencias reflejará el conjunto de capacidades y cualidades profesionales necesarias, con la finalidad de valorar la aptitud de



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

los empleados públicos para aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas con la misión, responsabilidades o cometidos profesionales vinculados con su puesto de trabajo.

En este instrumento se definirán y graduarán las competencias correspondientes, las cuales se dividirán en distintos niveles, en función del grado de exigencia requerido.

Conjuntamente con la definición de las competencias profesionales se incorporará, además, la descripción de las variables tenidas en cuenta para su graduación, con objeto de facilitar la determinación de sus niveles.

3. El Directorio deberá ser el soporte fundamental de las Comisiones de Evaluación, para obtener los perfiles de competencias profesionales de los empleados públicos.

Será, asimismo, referente esencial para diseñar los contenidos de las acciones formativas que permitan el desarrollo profesional de los empleados, mediante la adquisición de mayores niveles de competencias.

4. El Directorio es un documento que debe actualizar, periódicamente, su contenido para que sea fiel reflejo de los conocimientos, capacidades y cualidades profesionales necesarias en cada momento.

### **DÉCIMO: Requisitos para el progreso de escalón y nivel**

1. El progreso profesional del nivel de entrada al intermedio se producirá cuando, además de cumplir con los requisitos de permanencia, conocimientos adquiridos y evaluación del desempeño, en los términos expuestos anteriormente, se acredite mediante la realización de cuestionarios específicos de valoración de perfil competencial, memoria de autoevaluación sobre cuestionario estandarizado, entrevistas o pruebas objetivas, que los empleados públicos disponen de un nivel de fiabilidad alto en la resolución de las tareas y problemas de su actividad profesional, obteniendo, por ello, una calificación mínima del 60% del perfil competencial de su ocupación.

2. El progreso profesional del nivel intermedio al de experto se producirá cuando, además de cumplir con los requisitos de permanencia, conocimientos adquiridos y evaluación del desempeño, en los términos expuestos anteriormente, se acredite mediante la realización de cuestionarios específicos de valoración de perfil competencial, memoria de autoevaluación sobre cuestionario estandarizado, entrevistas o pruebas objetivas, que los empleados públicos disponen un nivel de dominio y una visión global en la resolución de las tareas y problemas de su actividad profesional, así como un conocimiento experto de las especialidades y procesos asociados a su ámbito de actuación, llevando a cabo sus cometidos con un alto grado de calidad y solvencia profesional, obteniendo por ello una calificación mínima del 90% del perfil competencial de su ocupación.



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

### **CAPÍTULO III. ÓRGANOS COMPETENTES Y PROCEDIMIENTO PARA LA APROBACIÓN DEL SISTEMA DE PROGRESO PROFESIONAL**

#### **UNDÉCIMO: Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional**

1. La Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional se constituye como órgano técnico paritario de seguimiento del sistema de progreso profesional, integrada por los representantes del Ayuntamiento de Puerto del Rosario y de las organizaciones sindicales que forman parte de la Mesa General de Negociación, en proporción a la representatividad resultante de las últimas elecciones sindicales.

Su funcionamiento y reglas para la adopción de acuerdos se ajustarán a lo dispuesto para la Mesa General de Negociación.

2. La Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional tiene como misión el seguimiento, interpretación y supervisión de la aplicación del sistema de progreso profesional.

3. Le corresponde, por tanto, a la Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional:

- a) Verificar el cumplimiento del requisito de antigüedad o permanencia mínima en el escalón correspondiente, a los efectos del ascenso que se solicita.
- b) Proceder a la valoración de las certificaciones sobre créditos u horas de formación realizados.
- c) Promover la realización de los procedimientos de evaluación del desempeño y tomar conocimiento de los resultados de los mismos.
- d) Aprobar los perfiles de competencias o sistemas equivalentes, que permitan el cambio de nivel, así como las pruebas a superar, en su caso.
- e) Determinar los plazos, documentación y demás aspectos necesarios para la aplicación del sistema de progreso profesional.
- f) Proponer al órgano competente la aprobación de las instrucciones necesarias para la aplicación y desarrollo del contenido del presente Reglamento.
- g) Revolver las discrepancias o dudas que se formulen, adoptando las decisiones que sean pertinentes.

#### **DUODECIMO: Convocatoria y procedimiento**

1. El Ayuntamiento de Puerto del Rosario procederá a efectuar la Convocatoria para el reconocimiento del grado correspondiente, en aplicación del sistema de carrera profesional regulado en este Reglamento, en el primer trimestre de cada año.

2. En la Convocatoria podrán participar todos los empleados públicos que



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

reúnan, a fecha 31 de diciembre 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/Subgrupo de clasificación profesional, estableciendo un orden de prioridad en función de la antigüedad en los mismos.

7. La Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional elevará la propuesta de Resolución al Alcalde-Presidente para el reconocimiento o denegación del grado personal correspondiente.

Contra la citada Resolución se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano, en los plazos y con los efectos que se determinan en la ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

### **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.



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

## **Disposición Transitoria Única**

La aplicación del presente Reglamento se realizará teniendo en cuenta las siguientes particularidades para los empleados públicos que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Puerto del Rosario, en el momento de su entrada en vigor:

- a) Se tendrá en cuenta la antigüedad reconocida.
- b) Ningún empleado público podrá pasar directamente al nivel experto procedente del nivel de entrada, aunque disponga de los años de antigüedad suficientes.
- c) La incorporación al nivel intermedio, además de la antigüedad y de los créditos formativos establecidos, requerirá superar la correspondiente prueba de nivel que será propuesta y valorada por la Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional.

En el nivel intermedio se incorporará en el escalón que le permita su antigüedad acreditada.

- d) Quienes tengan una antigüedad reconocida que supere el tiempo mínimo de permanencia exigido para el nivel intermedio, en todos sus escalones, se integrará automáticamente en el escalón superior de dicho nivel, debiendo acreditar el número de créditos u horas de formación y superar la prueba de nivel que se determine por la Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional, a los efectos de su incorporación al primer escalón del nivel experto.

## **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/Subgrupos inferiores.

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.



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

<b>NIVEL DE ENTRADA</b>			
<b>GRUPO/SUBGRUPO</b>	<b>ESCALONES</b>	<b>GRADOS</b>	<b>CÓDIGO</b>
A/A1	2	23	A1---2G23
		22	A1---1G22
A/A2	2	19	A2---2G19
		18	A2---1G18
B	2	17	B---2G17
		16	B---1G16
C/C1	2	15	C1---2G15
		14	C1---1G14
C/C2	2	13	C2---2G13
		12	C2---1G12
E/AP	2	11	AP---2G11
		10	AP---1G10

### 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.

<b>NIVEL INTERMEDIO</b>			
<b>GRUPO/SUBGRUPO</b>	<b>ESCALONES</b>	<b>GRADOS</b>	<b>CÓDIGO</b>
A/A1	5	28	A1---7G28
		27	A1---6G27
		26	A1---5G26
		25	A1---4G25
		24	A1---3G24
A/A2	5	24	A2---7G24
		23	A2---6G23
		22	A2---5G22
		21	A2---4G21
		20	A2---3G20
B	5	22	B---7G22
		21	B---6G21
		20	B---4G20
		19	B---4G19
		18	B---3G18



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

C/C1	5	20	C1---7G20
		19	C1---6G19
		18	C1---5G18
		17	C1---4G17
		16	C1---3G16
C/C2	3	16	C2---5G16
		15	C2---4G15
		14	C2---3G14
E/AP	2	13	AP---4G13
		12	AP---3G12

### 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.

NIVEL DE EXPERTO			
GRUPO/SUBGRUPO	ESCALONES	GRADOS	CÓDIGO
A/A1	2	30	A1---9G30
		29	A1---8G29
A/A2	2	26	A2---9G26
		25	A2---8G25
B	2	24	B---9G24
		23	B---8G23
C/C1	2	22	C1---9G22
		21	C1---8G21
C/C2	2	18	C2---7G18
		17	C2---6G17
E/AP	1	14	AP---5G14

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



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

<b>Grupo</b>	<b>Nivel</b>	<b>Escalón</b>	<b>Grado</b>
E/AP	Entrada	1	10
		2	11
	Intermedio	3	12
		4	13
	Experto	5	14

<b>Grupo</b>	<b>Nivel</b>	<b>Escalón</b>	<b>Grado</b>
Grupo C/Subgrupo C2	Entrada	1	12
		2	13
	Intermedio	3	14
		4	15
		5	16
	Experto	6	17
		7	18

<b>Grupo</b>	<b>Nivel</b>	<b>Escalón</b>	<b>Grado</b>
Grupo C/Subgrupo C1	Entrada	1	14
		2	15
	Intermedio	3	16
		4	17
		5	18
		6	19
		7	20
	Experto	8	21
		9	22

<b>Grupo</b>	<b>Nivel</b>	<b>Escalón</b>	<b>Grado</b>
Grupo B	Entrada	1	16
		2	17
	Intermedio	3	18
		4	19
		5	20
		6	21
		7	22
	Experto	8	23
		9	24





AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

Grupo	Nivel	Escalón	Grado
Grupo A/Subgrupo 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
Grupo A/Subgrupo 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 permanencia
ENTRADA	1	2 años para todos los Grupos/Subgrupos
	2	3 años para todos los Grupos/Subgrupos
INTERMEDIO	3	3 años para el Grupo E/AP 2 años para el resto de Grupos/Subgrupos
	4	3 años para el Grupo E/AP 2 años para el resto de Grupos/Subgrupos
	5	3 años para el Grupo C/Subgrupo C2 2 años para el resto de Grupos/Subgrupos
	6	2 años para todos los Grupos/Subgrupos
	7	3 años para todos los Grupos/Subgrupos
EXPERTO	5	4 años para el Grupo E/AP
	6	2 años para el Grupo C/Subgrupo C2
	7	3 años para el Grupo C/Subgrupo C2
	8	2 años para todos los Grupos/Subgrupos
	9	3 años para todos los Grupos/Subgrupos



AYUNTAMIENTO  
PUERTO DEL ROSARIO

/VGC/

Reglamento de carrera

---

**NOTAS:**

- 1.- Aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el 29.07.2013 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, núm.152, de fecha 27.11.2013.

