



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE SES SALINES

2029*Aprovació definitiva del reglament regulador de la carrera professional del personal al servei de l'Ajuntament de Ses Salines*

No havent presentat els interessats, durant el termini d'exposició al públic cap reclamació contra l'Acord d'aprovació inicial del Reglament regulador de la carrera professional del personal al servei de l'Ajuntament de Ses Salines, aquest acord ha resultat definitivament aprovat.

El text del reglament definitivament aprovat és el següent:

“ REGLAMENT REGULADOR DE LA CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE SES SALINES

PREÀMBUL

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret del personal públic en l'article 16 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic – d'ara endavant TREBEP-, i també regulada en la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Així mateix, la carrera professional del personal al servei de les administracions es constitueix, a la seva vegada, com un deure de les diferents administracions, que hauran d'establir, en virtut del disposat al Capítol II del TREBEP -especialment al seu article 20-, sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment del personal al seu servei.

La carrera horitzontal consisteix en la progressió individualitzada en graus, categories, esglaons o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de feina i de conformitat amb el que estableix la lletra b) dels articles 17 i 20.3 del mateix TREBEP.

L'esmentada avaluació es defineix com el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats.

Cal posar de manifest l'Acord de la carrera professional horitzontal adoptat pel Ple de l'Ajuntament de Ses Salines en data 10/09/2018, que suposà la primera implementació de la mateixa a aquest Ajuntament.

Mitjançant el present reglament es pretén acomplir amb el mandat de l'article 62.4 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, que estableix que el sistema de la carrera professional s'ha de desenvolupar reglamentàriament, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals; així com adequar i desenvolupar l'acord de la carrera professional aprovat pel ple de l'Ajuntament l'any 2018.

1.-OBJECTE.

1. L'objecte d'aquest reglament és desenvolupar els principis generals amb els que s'hauran de regir els acords per implantar la carrera professional del personal funcionari i personal laboral al servei d'aquest Ajuntament.
2. La formació i els serveis prestats seran requisits per poder optar al complement derivat de la carrera professional horitzontal establerta en aquest Reglament, tot això segons el termes previstos posteriorment.

2.-CARACTERÍSTIQUES.

a) És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora i el ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, tot complint els requisits establerts.

b) És personalitzada: els reconeixement del nivell té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat

c) És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior, llevat de la fase extraordinària d'implantació.



d) És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e de RDLEBEP. No obstant això anterior, el treballadors que cobrin pel concepte de carrera professional, es faran responsables del retornament de qualsevol quantitat cobrada, si l'Ajuntament es ves obligat per sentència judicial, no fent responsables als càrrecs electes ni als tècnics municipals, ni a la resta de components de la mesa.

e) És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix. El dret a la retribució es generarà mensualment, independentment de la forma de pagament que s'estableixi, que podrà ser mensual, bimensual, trimestral, etc., i sempre serà com a mínim anual.

f) És transparent: les eines del mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.

g) És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.

h) És homologable: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin.

i) És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.

3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.

3.1- Personal que ha de percebre la carrera professional.

Els Empleats Públics de l'Ajuntament de Ses Salines que tenen dret a percebre la carrera professional horitzontal son:

- a) Funcionaris de carrera i Personal Laboral fix.
- b) Funcionaris interins i Personal Laboral temporal que hagin assolit un nivell dins l'Ajuntament de Ses Salines.
- c) Funcionaris de la Policia Local en situació de segona activitat, amb o sense destinació.

3.2- Personal que no ha de percebre la carrera professional.

- a. Personal laboral indefinit no fix
- b. Personal eventual.
- c. Personal d'alta direcció.

4.-ESTRUCTURA.

a) La carrera horitzontal s'estructura en cinc nivells, en cadascun dels quals el professionals hi han de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

b) A partir de l'entrada en vigor d'aquest reglament el període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell son el següents:

- Nivell I: 5 anys.
- Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I. (10 anys de servei)
- Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II. (15 anys de servei)
- Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III. (20 anys de servei)
- Nivell V: 5 anys des de l'accés al nivell IV. (25 anys de servei)

c) Es consideren serveis prestats als efectes de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal, els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de lloc de feina exercits a un lloc del mateix cos o escala - i especialitats, si escau - o en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública.

d) També, es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales i especialitats, si escau, o categoria professional.

e) S'entendrà com a temps de treball efectiu mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives següents:

- Servei actiu.
- Serveis especials.
- Serveis en altres administracions públiques.
- Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'art. 89.5 del TREBEP.



- Excedència per cura de familiars.
- Excedència forçosa.
- Excedència especial que es regula en el Decret 5/2012.

f) L'obtenció del nivell dona dret al reconeixement d'aquest nivell.

g) La comissió de seguiment i/o valoració, indicarà el nivell que pertoca a cada treballador i la data prevista d'ascens al següent nivell.

h) Donat que el conveni de personal laboral no especifica grups i categories del personal laboral, s'assimila el nostre personal laboral al de la CAIB, tal com s'estableix a l'article 15 del conveni de personal laboral de la CAIB, publicat al BOIB 174, DE 19/12/2013.

“ Article 15 conveni personal CAIB

Article 15

Classificació professional: grups i categories professionals

El personal laboral al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears té dret a una classificació professional d'acord amb les funcions exercides efectivament en els seus llocs de treball, sempre que, a més, compleixin els requisits exigits per obtenir les esmentades categories professionals, la definició nominal de les quals, juntament amb la definició substancial y el seu contingut, figuren a l'annex 1 d'aquest Conveni.

S'estableixen cinc grups professionals en els quals s'integren les categories professionals ordenades per nivells. Aquests grups professionals són els següents:

Grup A. Comprèn aquelles categories professionals per a les quals s'exigeixen els següents nivells de titulació: de grau universitari, de doctor/a, llicenciat/da, enginyer/a o arquitecte/a o equivalent.

Grup B. Comprèn aquelles categories professionals per a les quals s'exigeixen els següents nivells de titulació: de diplomatura universitària, d'enginyer/a tècnic/a, d'arquitecte/a tècnic/a o equivalent.

Grup C. Comprèn aquelles categories professionals per a les quals s'exigeixen els següents nivells de titulació: títol de batxillerat, títol corresponent al cicle formatiu de grau superior o equivalent, o de la formació laboral equivalent.

Grup D. Comprèn aquelles categories professionals per a les quals s'exigeixen els següents nivells de titulació: títol de Graduat/a en Educació Secundària, Graduat/da Escolar, títol de cicle formatiu de grau mitjà o del títol equivalent, o de la formació laboral equivalent.

Grup E. Per accedir a aquest grup professional no serà necessari estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

Pels grups C i D s'entendrà que te formació laboral equivalent el personal laboral que actualment presta els seus serveis a l'Administració autònoma i tengui acreditada una experiència laboral de més de 3 anys en la categoria professional concreta o hagi superat un curs de formació professional directament relacionat amb la categoria, impartit per un centre oficial reconegut.”

5.- ACCÉS A LA CARRERA PROFESSIONAL I ADQUISICIÓ DE NIVELL

5.1 Personal que ja te reconegut un nivell de carrera a aquest ajuntament:

A partir de l'entrada en vigor del present Reglament, s'entendran assolits i reconeguts a tots els efectes, els nivells ja reconeguts als treballadors municipals amb anterioritat.

5.2.1 Personal amb un nivell de carrera professional a una altra administració:

El procediment per reconèixer un nivell assolit a una altra administració, no podrà iniciar-se d'ofici, haurà d'iniciar-se prèvia sol·licitud per part del treballador, acreditant documentalment els requisits i el reconeixement de nivell a una altra administració.

Si la Secretaria o el Cap de coordinació validen l'acreditació del nivell, el Batle podrà resoldre el reconeixement de nivell, i posteriorment informar la comissió de valoració als seus efectes.

5.2.2 Personal sense nivell de carrera reconegut.

El procediment d'accés a la carrera professional d'aquest ajuntament per part de qui no tengui reconegut cap nivell, s'iniciarà només a petició de l'interessat, i no serà iniciat d'ofici, prèvia acreditació documental que justifiqui el compliment de nivell, i sense caràcter retroactiu a l'acreditació.



En cas del personal que mai hagi tengut un reconeixent de nivell a cap administració, haurà d'acreditar l'antiguitat, lloc de feina i temps d'estada a cada lloc de feina de l'administració per poder ser-li reconegut un nivell.

S'hauran d'acreditar els serveis prestats a l'Administració Pública que es vulgui que es tinguin en compte, amb indicació del grup/nivell a que pertany per cada un dels dies pels que ha prestat servei.

S'haurà d'indicar si es tracta de funcionari de carrera o interí, personal laboral fix o temporal i que no està inclòs dins l'article 3.2.

Per a aquell personal que compti amb serveis prestats a diferents grups professionals s'aplicarà una regla de ponderació d'aquests serveis a l'efecte de determinar la seva inclusió a un o altre nivell dins el grup professional en que presta servei en l'actualitat.

A efectes de determinar el grau de carrera i data de compliment que li correspon, s'utilitzarà el següent barem:

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup A1 o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	0.6	0.5	0.4	0.3

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup A2/B o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	0.6	0.5	0.4

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup C1 o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	0.6	0.5

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup C2 o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	1	0.6

Encara que compleixi l'antiguitat, cap treballador tindrà dret al cobrament, si no acredita també haver participat en un nombre mínim d'hores d'acord amb la següent taula:

TAULA DE LES HORES DE FORMACIÓ PER ASSOLIR O MANTENIR NIVELLS

Funcionaris	Subgrup A1	SubgrupA2	SubgrupC1	SubgrupC2	Altres grups
Laborals	grup A	grup B	grup C	grup D	grup E
Hores anuals	35	30	20	15	10

Aquesta formació i la seva acreditació i validesa haurà de complir amb el que disposa l'article 8, Manteniment de nivell. Avaluació de l'acompliment.

6. PROGRESSIÓ DE NIVELL.

Per a que els treballadors acollits al sistema de carrera professional horitzontal puguin progressar al nivell superior a l' inicialment adquirit han de complir amb la següent regla:

Acreditar el temps de serveis prestat requerit per a cada nivell d'acord amb l'apartat 4.2).

Complir els requisits de formació establerts a aquest document.

Per tot el personal que ja tenguí reconegut un nivell de carrera professional a aquest ajuntament, l'augment de nivell podrà dur-se a terme d'ofici per la batlia, amb efectes retributius el primer dia del trimestre següent del compliment. En cas de que el compliment sigui el primer dia del trimestre, tindrà efectes aquest mateix dia.

Qui en el moment de l'aprovació del present reglament tenguí l'antiguitat necessària (25 anys), no necessitarà haver estat 5 anys al nivell IV,



si bé haurà de complir tots els altres requisits (tenir un grau de carrera reconegut, antiguitat de 25 anys, i formació realitzada), o el nou nivell tendrà efectes retributius el trimestre següent de l'aprovació del reglament.

7.- COMPLEMENT RETRIBUTIU DE CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL.

Les retribucions, en còmput anual, dels complements de carrera corresponents a cadascun dels nivells assenyalats són les següents:

Funcionaris	Subgrup A1	SubgrupA2	SubgrupC1	SubgrupC2	Altres grups
Laborals	grup A	grup B	grup C	grup D	grup E
Nivell I	3.000 €	2.400 €	2.000 €	1.750 €	1.300 €
Nivell II	6.000 €	4.800 €	4.000 €	3.500 €	2.600 €
Nivell III	9.000 €	7.200 €	6.000 €	5.250 €	3.900 €
Nivell IV	12.000 €	9.600 €	8.000 €	7.000 €	4.200 €
Nivell V	15.000 €	12.000 €	10.000 €	8.750 €	5.500 €

Aquestes quantitats son en relació a l'acord de carrera professional de data 10/09/2018, que ja han estat actualitzats d'acord amb la Llei de pressuposts de cada any.

En línia amb el conveni del personal funcionari d'aquest Ajuntament, a partir de l'entrada en vigor d'aquest reglament, es seguiran actualitzant els complements prevists amb l'IPC anual, amb les limitacions que siguin establertes per la normativa vigent a cada exercici.

El pagament de la carrera professional es dura a terme de forma trimestral, excepte que la comissió de seguiment acordi una altra forma de pagament.

8.- MANTENIMENT DEL DRET RETRIBUTIU DEL NIVELL CORRESPONENT. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT.

Anualment el personal que gaudeixi d'un nivell de carrera professional, haurà de justificar el compliment dels requisits de formació d'acord amb la taula prevista a l'article 5.

S'estableix un termini per l'acreditació de la formació realitzada per manteniment de nivell, que serà durant tot el mes d'octubre. No obstant això la comissió de valoració podrà valorar tota la documentació presentada fins al dia que es dugui a terme la sessió de valoració.

Els certificats dels cursos que es presentin per accedir, mantenir, o pujar de nivell hauran de ser amb certificat d'aprofitament i tenir certa relació amb les tasques que ha de realitzar cada un dins l'Ajuntament.

També es consideraran vàlids els certificats emesos per l'EBAP, l'INAP, la FELIB, la FEMP i altres institucions oficials d'ensenyament especialitzades en formació de personal de les administracions públiques, encara que no especifiquin aprofitament, però sí especifiquin un valor en crèdits (que tenen plena validesa curricular), ja que s'entendrà que son cursos amb aprofitament, i també tots els cursos que es realitzin per ordre de la Batllia o per indicació d'aquesta als caps de departament.

Amb caràcter general, la formació s'haurà de realitzar a partir d'1 d'octubre i fins a 30 de setembre de l'any següent, és a dir, no han de tenir més d'un any d'antiguitat i no podran ser utilitzats en diferents anys per la justificació de formació de la carrera professional.

L' Ajuntament dissenyarà un pla de desenvolupament de l'acompliment per a garantir que els serveis públics municipals lliuren els serveis a través dels treballadors municipals amb la màxima eficàcia i eficiència, eix vertebrador de la carrera.

A efectes d'una millor estructuració de les necessitats formatives, aquest pla de desenvolupament de l'acompliment serà negociat amb la representació sindical de la Mesa General d'Empleats Públics de l'Ajuntament i, si fos possible, durà integrat un pla de formació extret de l'anàlisi de necessitats formatives o bé de les accions formatives que l'ajuntament programarà cada any.

La formació a presentar per acreditar la carrera professional s'haurà de realitzar, amb caràcter general, fora de la seva jornada laboral. En cas que la formació es realitzi durant la jornada laboral, els treballadors compensaran l'Ajuntament i realitzaran el mateix nombre d'hores de feina en un horari diferent a la seva jornada laboral. (Excepte en cas d'accions formatives fetes a requeriment de l'Ajuntament).

L' incompliment de la formació comportarà la suspensió del complement de carrera professional per al personal afectat, llevat que l'incompliment sigui per causes de força major, que se descriuran al document d'avaluació de l'acompliment preceptiu.

En cas que es suspengui temporalment el pagament del complement de carrera professional per falta d'acreditació de la formació, aquest podrà ser reiniciat el primer dia del trimestre següent al de l'acreditació de la formació, una vegada la documentació presentada sigui validada per la Secretaria o el Cap de coordinació, i decretat per la batllia.



Quan no hi hagi un pla de formació, el Batle, com a cap de personal, o el cap de cada àrea, si ha estat delegat per la Batlia, podrà resoldre en relació a la formació que és necessari realitzar per cada treballador i, a més, autoritzarà o no la realització de cursos dins l'horari laboral.

El fet que durant un termini de temps, per qualsevol motiu, no existeixi un pla de formació, no impedirà el cobrament de la carrera professional, sempre que es justifiqui que s'ha realitzat la formació necessària establerta en aquest reglament.

Quant a la valoració de l'antiguitat, encara que un treballador hagués fet feina a jornada parcial, es valorarà l'experiència en còmput general com si la jornada hagués estat la normal, encara que posteriorment el cobrament de la carrera serà en la part percentual de la seva jornada laboral de cada moment, al igual que es fa amb la resta del conceptes retributius.

En el moment en que es reuneixi la comissió de valoració de la carrera, s'emetrà document/llistat dels nivells assolits per cada treballador, i previsible data d'acompliment del següent nivell, que servirà també per les resolucions que s'haguessin d'iniciar d'ofici.

Els tres darrers anys naturals abans del de compliment de l'edat legal per la jubilació forçosa, no serà necessària l'acreditació de formació, sense perjudici del cobrament de carrera professional.

9.- ÒRGANS DE VALORACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL.

A l'efecte de l'adequada valoració dels requisits necessaris per l'accés als diferents nivells de carrera professional, l'òrgan competent serà l'Ajuntament de Ses Salines, mitjançant una Comissió de Seguiment i Control per a la seva supervisió, que estarà formada pel batle o batlessa, pel regidor/a de personal, els representants del personal funcionari i del personal laboral escollits pel personal, o persones en qui deleguin. Podrà assistir-hi també el Secretari o funcionari en qui delegui, a més del cap de coordinació o funcionari en qui delegui.

La composició de la comissió podrà ser modificada per acord de la taula general d'empleats públics de l'Ajuntament de Ses Salines.

Tots els acords adoptats a la Comissió de seguiment i valoració o a la Mesa General d'Empleats Públics seran vinculants per la seva aplicació.

La Comissió de Seguiment i Control es reunirà, com a mínim, anualment, per validar la formació presentada durant l'any per mantenir o assolir els nivells, i elevar proposta a la Batlia, i/o ser informada de les resolucions que s'hagin adoptat en relació a la carrera professional.

La comissió de valoració es reunirà preferentment el mes de novembre de cada any, i com a màxim el mes de febrer de l'any següent. El batle, que forma part de la comissió, emetrà resolució o acord motivat, amb efectes econòmics a dia 1 de gener. Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la normativa aplicable.

10.- ENTRADA EN VIGOR

El present reglament entrarà en vigor a partir del dia següent de la seva aprovació pel ple.”

El que es fa públic per al seu coneixement.

Ses Salines, a data de la signatura electrònica (27 de febrer de 2025)

El batle

Juan Rodríguez Ginard

