

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE SON SERVERA

12754 *Aprovació de la carrera professional per al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Son Servera*

El Ple de l'Ajuntament de Son Servera, a la sessió extraordinària de dia 29 de novembre de 2018, va adoptar l'acord que segueix:

“PRIMER.- Aprovar el concepte de carrera professional per al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Son Servera, en els termes següents:

1. Objecte

Establir les bases per implantar i regular el sistema de carrera professional horitzontal del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació durant l'exercici professional en l'ajuntament de Son Servera.

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret dels empleats públics a l'art. 16 del RDLeg 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics. La carrera horitzontal consisteix en la progressió de graus, categories, escalons o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de feina i de conformitat amb l'establert a la lletra b) de l'article 17 i a article 20.3 del mateix Estatut. La carrera horitzontal ha de contribuir, així mateix, a l'actualització i el perfeccionament de la qualificació d'aquest personal i a la millora de la prestació del servei públic a l'Ajuntament de Son Servera.

2. Àmbit subjectiu d'implantació

1. Aquest Acord és aplicable a tot el personal funcionari i laboral que presta serveis a l'Ajuntament de Son Servera.

2. El personal que accedeixi a l'Ajuntament de Son Servera se li reconeixerà, prèvia sol·licitud, la progressió aconseguida de carrera professional horitzontal reconeguda en l'altre administració, d'acord amb el principi de reciprocitat i els criteris d'homologació que es determini.

2.bis. Configuració del model de carrera professional:

2.bis.1 El model de carrera ordinària es configura com l'element clau de motivació i creixement professional en el si de la Funció Pública. Aquest esforç i creixement ha d'anar aparellat a la remuneració corresponent a cada nivell, així com al reconeixement i valoració del nivell de carrera.

2.bis.2 Per progressar en la carrera professional es desenvolupa un model de carrera professional en què l'avaluació de l'acompliment i la millora continua es configura com l'eix fonamental. Es a dir, a més del requisit de cinc anys de permanència en el nivell d'origen, s'ha de superar l'avaluació corresponent.

3. Característiques

La carrera professional horitzontal té les següents característiques:

- 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.
- És personalitzada: el reconeixement dels nivells 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.
- 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.
- 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.
- És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- És transparent: les eines de mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- És avaluable: es basa en l'avaluació de la competència professional i del desenvolupament del lloc de treball per accedir a cada





nivell de la carrera professional.

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

i) 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.

j) 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.

k) És actualitzable mitjançant la revisió periòdica dels elements que es consideren en l'avaluació, de manera que responguin a la realitat i a les necessitats canviants de l'Ajuntament de Son Servera i dels seus professionals.

4. Requisits

4.1. L'accés a la carrera professional horitzontal s'efectua amb l'obtenció d'un dels nivells que preveu aquest Acord. L'accés posterior als nivells superiors es duu a terme amb el procediment i els requisits que estableix aquest Acord, sens perjudici del que disposa la disposició transitòria primera. Una vegada efectuada la incorporació a la carrera professional, la promoció de nivell només es pot fer al nivell immediatament superior.

4.2. Els requisits específics per enquadrar-se en cada nivell —per accedir a la carrera professional o per promocionar de nivell— són els següents:

a) Pertànyer a algun dels col·lectius de personal que s'assenyalen en el punt 2 d'aquest Acord i estar en situació de servei actiu o en situació que generi reserva de plaça.

b) Haver completat els anys de serveis prestats que estableix el punt 5.2 per a cadascun dels nivells.

c) Tenir reconegut el nivell immediatament anterior quan es tracti d'accedir als nivells II, III i IV, respectivament.

d) Formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi en les convocatòries.

e) Obtenció de la puntuació mínima establerta en el procés d'avaluació corresponent al període temporal de permanència en el nivell inferior.

f) Acreditar almenys cinc anys de període d'avaluació no negatives per accedir al nivells I, II, III i IV. S'entén per avaluació negativa obtenir menys d'un 70% de la valoració màxima anual.

4.3. A l'efecte del que estableix el punt 4.2.b, les persones sol·licitants que disposin de fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell d'enquadrament en la fase extraordinària d'implantació poden computar-les —per una sola vegada i excepcionalment— en el procediment ordinari que preveu el punt 8 d'aquest Acord, sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

4.4. Els requisits que s'enumeren en els punts 4.2.b,c,d,e i f no són aplicables al personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal a través del procediment extraordinari d'implantació per que fa a l'obtenció del nivell reconegut inicial.

5. Estructura

5.1. El model de carrera professional horitzontal s'estructura en quatre nivells, en cadascun dels quals el professional ha de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

5.2. El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell és el següent:

a) Nivell I: 5 anys.

b) Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I.

c) Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II.

d) Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III.

5.3. Es consideren serveis prestats a l'efecte 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 plaça exercits en un lloc del mateix cos o escala —i especialitats, si escau— o en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública.

5.4. Així mateix, es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales —i especialitats, si escau— o categories professionals, de conformitat amb els criteris de ponderació que figuren en les taules de la disposició transitòria primera d'aquest Acord.

5.5. S'entendrà com a temps de treball efectiu del temps mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives:

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Serveis en altres administracions públiques.
- d) Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'article 89.5 de l'EBEP.
- e) Excedència per cura de familiars.
- f) Excedència forçosa.
- g) Excedència especial que es regula en el Decret Llei 5/2012.

5.6. L'obtenció del nivell dóna dret al reconeixement públic d'aquest nivell.

6. Retribucions

6.1 Les retribucions derivades d'aplicar el model de carrera professional horitzontal queden integrades en el complement de carrera professional de l'article 24.a de l'EBEP.

6.2 La quantia, en còmput anual, del complement de carrera corresponent a cada nivell és la següent:

Nivells de CC(*)	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres agrup.
Nivell I	3.000	2.400	2.200	2.000	1.700	1.300
Nivell II	6.000	4.560	4.080	3.600	2.900	2.200
Nivell III	9.000	6.660	5.960	5.250	4.200	3.000
Nivell IV	12.000	8.640	7.820	7.000	5.500	4.500

(*) CC és complement de carrera. Així mateix aquests nivells i aquestes retribucions per a cada grup o subgrup s'estableixen igualment per al personal laboral, segons les categories equivalents previstes al seu conveni col·lectiu.

No obstant això, mentre no es derogui el Reial decret Llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic (BOE núm. 126, de 24 de maig), cal aplicar les minoracions que estableix la Llei 6/2010, de 17 de juny, per la qual s'adopten mesures urgents per a la reducció del dèficit públic (BOIB núm. 94, de 22 de juny).

6.3 La retribució té caràcter de complementària i està associada a l'obtenció d'un determinat nivell de carrera. Només es pot percebre el complement de carrera del darrer nivell que es tenguí reconegut, corresponent al subgrup o grup professional en el qual es trobi en situació de servei actiu.

6.4 El personal que accedeixi pel procediment selectiu de promoció interna a un cos o escala d'un grup o subgrup o una categoria professional superior a la que tenia, ha d'iniciar la carrera professional en la nova situació adquirida. Això no obstant, continuarà percebent les retribucions corresponents al complement de carrera de la categoria anterior fins que se'n produeixi l'absorció pel reconeixement dels nivells corresponents a la seva nova situació.

6.5 Respecte del personal que treballi a temps parcial o amb jornades reduïdes s'ha de fer una reducció proporcional de la retribució per carrera professional.

6.6 Els drets econòmics de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Son Servera seran prioritaris i en qualsevol cas s'ha d'aplicar el que preveu l'article 38.10 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

7. Àrees de valoració i efectes en la carrera professional

7.1 Per al reconeixement de cada nivell de carrera s'ha de valorar la trajectòria i l'actuació professionals, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. També es poden incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida com la implicació en els objectius fixats per l'organització.

7.2 El desenvolupament de les àrees de valoració que es podran fer servir per a la progressió en el sistema de carrera són:

- a) Àrea I. Activitat, competència professional i/o desenvolupament de lloc de feina. S'hi avaluen la participació individual per assolir els objectius establerts, l'eficiència en la gestió de recursos, la introducció d'innovacions tècniques que millorin la qualitat del servei, actualització i millora de mètodes de treball i dels processos, el treball en equip, el compromís i identificació amb el servei, la iniciativa i millores contínues i altres activitats que es determinin. També es poden avaluar les competències generals i específiques del lloc de treball
- b) Àrea II. Formació, docència i investigació. S'hi avaluen les activitats de formació autoritzada relacionades i específiques de





l'àmbit professional o funcional, l'activitat formativa no especifica que estigui relacionada amb els objectius de l'organització, i altres que es determinin.

Quant la docència com a difusió del coneixement tècnic i organitzatiu s'avalua la de formació continua i altres que es determinin.

c) Àrea III. Implicació i compromís amb l'organització. S'hi avaluen la participació professional en la gestió interna del servei i/o unitat per la millora de la qualitat i el compromís dels professionals amb l'organització on presten servei o en el seu àmbit professional i funcional de l'Ajuntament, la responsabilitat organitzativa reconeguda, ser membre dels comitès d'avaluació, dels tribunals de selecció o provisió i altres activitats que es determinin.

7.3 Els mèrits que hagin de ser avaluats i el seu pes específic a cada nivell varien segons el tipus de personal, la titulació d'accés i el grau al qual accedeixi.

El procés per accedir a cada grau requereix haver obtingut un mínim de crèdits a cadascun de les tres àrees. La distribució global dels crèdits que corresponen a cada àrea i la dels mínims exigibles a cada grau i per cada àrea s'establiran en la resolució de la convocatòria específica, que ha de dictar la Batllia, sense perjudici de l'establert a l'article 4.2.f).

Per ascendir de nivell es tenen en compte els mèrits adquirits a partir de la sol·licitud del reconeixement del nivell anterior. En cas de crèdits excedents en l'àrea II es podran aportar en avaluacions posteriors sempre que no suposin el 20% dels crèdits mínims exigits per superar l'avaluació.

8. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal

8.1 El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal l'inicia d'ofici l'òrgan competent mitjançant l'aprovació de la convocatòria corresponent, que ha de tenir caràcter anual.

8.2 Les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi—d'acord amb la forma i dins el termini que estableixi la convocatòria— i s'hi han d'adjuntar els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell i també els documents que acreditin els mèrits específics del punt 4.2. El compliment dels requisits i dels mèrits corresponents es refereix al dia de l'expiració del termini que fixa la convocatòria per presentar-hi sol·licituds.

8.3. D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada, se n'encarreguen els comitès de valoració —regulats en aquest Acord— per comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell. Cada comitè de valoració ha d'emetre un informe i elevar la proposta de reconeixement de nivell al Regidor/a competent en matèria de personal de l'Ajuntament de Son Servera

8.4. El procediment finalitza amb la resolució motivada del Batle de concessió o denegació del nivell sol·licitat i amb la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears.

9. Òrgans de valoració de la carrera professional

9.1. Per a una valoració adequada dels requisits i del mèrits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional es creen els comitès de valoració de carrera professional. A aquest efecte s'han de crear uns comitès de valoració que podran ser per a cada subgrup o grup professional, els quals tenen la consideració d'òrgans col·legiats.

9.2. Els membres del comitè estan obligats a mantenir sigil i secret sobre els informes, les avaluacions, les deliberacions i els comentaris fets sobre les persones avaluades.

9.3 Amb la finalitat d'establir uns criteris homogenis en el funcionament dels comitès de valoració es pot crear un comitè coordinador de valoració, per a cada uns dels àmbits, amb funcions de coordinació.

10. Funcions del comitè de valoració

Aquests comitès han de tenir el caràcter d'òrgans col·legiats, tècnics i especialitzats, han d'actuar amb objectivitat, imparcialitat i professionalitat, i hi han de ser presents els representants del personal. Tenen les funcions següents:

- Rebre les sol·licituds d'accés als nivells de la promoció i el desenvolupament professional.
- Comprovar els requisits i els mèrits dels professionals que sol·licitin l'accés a cada nivell.
- Supervisar els informes emesos per l'òrgan competent.
- Elevar a l'òrgan competent una proposta definitiva sobre l'estimació o desestimació de la sol·licitud d'accés a cada nivell.
- Altres funcions que els atribueixin.

11. Comissió paritària de seguiment

De conformitat amb l'article 38.5 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic es constituirà una comissió paritària, les funcions de la qual seran les



de seguiment d'aquest Acord. Així, aquesta comissió estarà integrada per la totalitat dels membres de la Mesa General de negociació de personal de l'Ajuntament de Son Servera i 4 representats de l'Administració designats pel Regidor/a competent en matèria de personal de l'Ajuntament de Son Servera. Quan per raons de la temàtica a tractar es cregui necessari comptar amb l'ajuda de persones amb coneixements especialitzats en la matèria, les parts hi podran assistir acompanyades d'un assessor.

Disposició transitòria primera

1. S'estableix un període transitori —que té per finalitat l'enquadrament inicial de nivell— amb caràcter extraordinari al qual pot optar, per una sola vegada, el personal inclòs en els punt 2 d'aquest Acord.

Durant aquesta fase extraordinària, el personal serà classificat en el nivell que li correspongui tenint en compte únicament i exclusivament el temps de serveis prestats. El personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal per aquest procediment mantindrà inalterables tots els mèrits que tenguí, que es podran utilitzar per accedir a nivells superiors.

2. En aquest procés extraordinari es consideren serveis prestats els reconeguts als efectes d'antiguitat d'acord amb la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs.

Els serveis prestats en diferents grups de titulació es computaran de forma ponderada.

A l'efecte de determinar el nombre de dies de serveis prestats, s'aplicaran els criteris de ponderació de les taules següents computant-se tots els períodes treballats en qualsevol cos o escala, o en qualsevol grup professional laboral:

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup A1, o en el grup professional A.

Subgrup A1 /grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./grup prof. E
1	0,90	0,80	0,80	0,70	0,60

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup A2, o en el grup professional B.

Subgrup A1 /grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./grup prof. E
1	1	0,9	0,90	0,80	0,70

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del grup B.

Subgrup A1 /grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./grup prof. E
1	1	1	1	0,90	0,80

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C1, o en el grup professional C.

Subgrup A1 /grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./grup prof. E
1	1	1	1	0,90	0,80

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C2 i agrupacions professionals de la disposició addicional 7 de l'EBEP, o en els grups professionals D i E.





Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/grup prof. C	Subgrup C2/grup prof. D	Altres agrup./grup prof. E
1	1	1	1	1	1

3. En el termini d'un mes a partir de l'endemà que se signi aquest Acord, i una vegada ratificat pel Ple de l'Ajuntament de Son Servera s'ha de publicar en el una llista on hi constin totes les persones incloses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, on figuri el nom i llinatges; el número del DNI; el grup, subgrup; el nivell reconegut i el període de serveis previs sobrrers, una vegada computats els que resultin necessaris per accedir al nivell corresponent de la carrera professional.

En el termini de deu dies des de l'endemà que es publiqui aquesta llista, les persones que no hi estiguin d'acord hi poden presentar reclamacions, o bé, atès el caràcter voluntari de la carrera professional horitzontal, optar per renunciar a la seva participació en el sistema de carrera professional horitzontal.

Una vegada examinades les reclamacions, s'han d'aprovar les llistes definitives i s'han de publicar.

Aquestes llistes definitives han de contenir les mateixes dades que les de la llista provisional.

Disposició transitòria segona

La incorporació al sistema de carrera professional horitzontal del personal que, a la data d'efectes del reconeixement extraordinari que es regula en la disposició anterior, tenguí la condició de personal funcionari o laboral de l'Ajuntament de Son Servera i es trobi en alguna de les situacions administratives que s'assenyalen en el punt 5.5 *b, c, d, e, f i g* d'aquest Acord, o bé en la situació d'excedència voluntària per interès particular, es produirà, si ho sol·licita prèviament, en la data en què es produeixi el reingrés al servei actiu, d'acord amb la forma i amb els efectes que preveu la disposició transitòria anterior.

Ha de tenir un tractament idèntic el personal funcionari de carrera o laboral fix de l'Ajuntament de Son Servera que va ser declarat en excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.

Disposició transitòria tercera

Una vegada fet, amb caràcter extraordinari, l'enquadrament inicial que preveu la disposició transitòria primera, aquests pagaments s'han de fer segons un calendari establert a la mesa general de negociació.

L'ajuntament de Son Servera es compromet a dotar la partida pressupostària necessària per fer front a les despeses que es generin per aplicar aquest Acord.

Disposició transitòria quarta

El reconeixement amb caràcter extraordinari de l'enquadrament de nivell de carrera que preveu la disposició transitòria primera es farà amb efectes d'1 de gener de 2019 sense efectes econòmics.

Una vegada fer l'enquadrament del nivell de carrera professional es crearà el concepte retributiu "complement de carrera professional".

L'Ajuntament de Son Servera es compromet a negociar un calendari de pagament progressiu, si la previsió de despesa de Capítol I de l'estat de despeses del Pressupost de l'Ajuntament ho permet, d'acord amb la informació econòmica, jurídica i dels documents adients, a dotar la partida pressupostària necessària per fer front a les despeses que es puguin generar.

SEGON.- Fixar una partida pressupostària al Pressupost de la Corporació per a l'exercici 2019, que estableixi el 10% per al pagament de la carrera professional, a part de la data 1 de gener de 2019.

TERCER.- Negociar amb la Mesa General de Negociació Conjunta i aprovar abans de 31 de març de 2019, l'aplicació de l'import resultant de la liquidació del pressupost de 2018, amb efectes d'1 de gener de 2019, en funció del crèdit pressupostari disponible al capítol I, el qual s'afegirà al 10% establert al punt Segon del present acord.

QUART.- Negociar amb la Mesa General de Negociació Conjunta i aprovar, abans de 31 de març de 2019, un calendari d'aplicació de la carrera professional, garantint pressupostàriament l'aplicació del seu import íntegre del 100%, amb el límit de l'exercici pressupostari del 2022.



CINQUÈ.- Negociar amb la Mesa General de Negociació Conjunta i aprovar, abans de 31 de desembre de 2019, el Reglament de la carrera professional.

SISÈ.- Publicar el present acord al Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB), per tal de donar-ne coneixement general.”

Per això i d’acord amb el punt sisè de l’esmentat acord del Ple es publica el mateix en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Son Servera, 10 de desembre de 2018

El batle,
Antoni Servera Servera

