

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE SANT JOAN

11929 *Aprovació definitiva del reglament regulador de la carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Joan*

Atès que per acord de Ple en sessió plenària ordinària celebrada el dia 25 de setembre de 2019, s'aprova inicialment el reglament regulador del complement de carrera professional.

Vist que l'anunci d'aprovació inicial del reglament regulador de la carrera professional ha estat sotmès a exposició pública mitjançant la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 132 de 28 de setembre de 2019, i exposat al Tauler d'Anuncis de la Corporació, durant el termini de trenta dies hàbils.

Vist que no s'ha presentat cap reclamació, objecció o observació durant el termini d'exposició al públic, l'acord inicialment adoptat d'aprovació del Reglament regulador de la carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Joan, s'ha d'entendre definitivament aprovat sense necessitat de nou acord exprés, de conformitat amb l'establert en els articles 49 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, i 102.1.d) de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, Municipal i de Règim Local de les Illes Balears.

El text íntegre del Reglament regulador de la carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Joan, es fa públic, per al seu coneixement i en compliment del que es disposa en l'article 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

Reglament regulador de la carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Joan.

ARTICLE 1.- OBJECTE.

Establir els principis generals d'acord amb els quals s'hauran de regir els acords per implantar la carrera professional horitzontal per a tot el personal de l'Ajuntament de Sant Joan.

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret dels empleats públics en 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 (en 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, modificada per la Llei 6/2018, de 22 de juny, per la qual es modifiquen diverses normes de l'ordenament jurídic de les Illes Balears en matèria de turisme, funció pública, pressupostària, de personals, d'urbanisme, d'ordenació farmacèutica, de transports, de residus i règim local, i s'autoritza el Govern de les Illes Balears per aprovar determinats textos refosos, que procedeix a la seva regulació en l'àmbit de l'Administració local.

La carrera horitzontal consisteix en la progressió individualitzada de 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) de l'article 17 i 20.3 del mateix TREBEP.

El TREBEP estableix l'obligació que les administracions públiques estableixin sistemes que permetin avaluar el desenvolupament i la progressió dels seus empleats. L'esmentada avaluació es defineix com el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o els assoliments de resultat.

La carrera horitzontal ha de contribuir, així mateix, a l'actualització i al perfeccionament de la qualificació d'aquest personal i a la millora de la prestació del servei al ciutadà a l'Ajuntament de Sant Joan.

ARTICLE 2.- 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: 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.
- 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, exceptuant l'adquisició del nivell inicial, el qual es troba regulat a l'article 4.



- 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.
- e) És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- f) És transparent: les eines del mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- g) 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.
- 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 Sant Joan i dels seus professionals.

ARTICLE 3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.

3.1- Personal que ha de percebre la carrera professional.

Els Empleats Públics de l'Ajuntament de Sant Joan que tenen dret a percebre la carrera professional horitzontal són:

- a) Personal funcionari de carrera i personal laboral fix.
- b) Personal funcionari interí i personal laboral temporal que hagin assolit un nivell, dels especificats en l'article cinquè, dins l'Ajuntament de Sant Joan i altres administracions públiques.
- c) Funcionaris de la Policia Local amb situació de segona activitat, amb o sense destinació.
- d) Personal laboral indefinit no fix, que hagi assolit un nivell, dels especificats en l'article cinquè, dins l'Ajuntament de Sant Joan i altres administracions públiques.

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

- a) Personal eventual.
- b) Personal d'alta direcció que no tingui la condició d'empleat públic de l'Ajuntament de Sant Joan.

ARTICLE 4.- REQUISITS PER ADQUIRIR EL NIVELL INICIAL.

La primera adquisició de nivell, en el moment inicial d'aplicació de la carrera professional, serà d'una sola vegada, tenint en compte els anys de serveis prestats i les hores de formació determinades per assolir el nivell.

En aquesta primera instància:

- Es tindran en compte totes les hores de formació realitzades durant la vida laboral, impartides o reconegudes per l'Institut Nacional d'Administració Pública (INAP), l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP), la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB), la Federació espanyola de municipis i províncies (FEMP) i les impartides per la Universitat i per les escoles tècniques, les impartides per col·legis professionals, les administracions estatals, autonòmica o local, i pels sindicats.
- Tots els mesos treballats a l'Ajuntament de Sant Joan i qualsevol administració pública es computaran aplicant els següents criteris de ponderació:

Mesos prestats per personal de cossos i escales del grup A1:

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

Mesos prestats per personal de cossos i escales del grup A2/B:

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

Mesos prestats per personal de cossos i escales del grup C1:

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	0,6	0,5

Mesos prestats per personal de cossos i escales del grup C2:

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	1	0,6

El còmput es realitzarà per mesos complets. Els romanents de dies s'aplicaran al grup corresponent.

Els interessats han d'aportar els certificats d'assistència o aprofitament dels cursos realitzats mitjançant el registre d'entrada, abans de l'1 d'octubre de l'any en curs. A més, s'haurà d'aportar el certificat d'antiguitat per part dels empleats públics que hagin prestat serveis a altres administracions públiques. En aquest cas, s'hauran d'acreditar els serveis a l'administració pública amb indicació del grup/nivell a què pertany per cada un dels mesos pels quals ha prestat servei. També 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.

La comissió de seguiment i control serà l'encarregada de valorar la documentació i definir el nivell assolit per cada treballador. Amb aquesta finalitat s'incorporarà un informe que emetrà el departament de Recursos Humans on s'acreditarà l'antiguitat de cada treballador que sol·liciti la carrera professional.

Els efectes econòmics es retrotrauran a dia 1 del mes següent a l'entrada en vigor del present reglament. O en cas d'incorporació de nou personal, els efectes seran a partir del dia 1 del mes següent a la presa de possessió.

TAULA DE LES HORES DE FORMACIÓ PER ASSOLIR NIVELLS INICIALS						
Personal	A1	A2	B	C1	C2	Altres
Nivell I	35	30	25	20	15	10
Nivell II	70	60	50	40	30	20
Nivell III	105	90	75	60	45	30
Nivell IV	140	120	100	80	60	40

ARTICLE 5.- ESTRUCTURA.

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

b. El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell són els següents:

- Nivell I: 5 anys.
- Nivell II: 10 anys de servei.
- Nivell III: 15 anys de servei.
- Nivell IV: més de 20 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.

ARTICLE 6.-CALENDARI D'IMPLANTACIÓ.

La carrera professional s'implantarà, amb efectes econòmics a partir del mes següent a l'entrada en vigor d'aquest reglament, i d'acord amb el calendari següent:

- 2019: 30% des del mes següent a l'entrada en vigor.
- 2020: 60% amb efectes des del dia 1 de gener.
- 2021: 90% amb efectes des del dia 1 de gener.
- 2022: 100% amb efectes des del dia 1 de gener.

El empleats de l'Ajuntament amb dret a percebre el complement de carrera professional que compleixin l'edat de jubilació els propers anys, percebran els percentatges del complement de la següent manera:

Any jubilació	PERCENTATGES A PERCEBRE	
	2019	2020
2019	100%	
2020	75%	100%

El personal que tingui més de 60 anys a la data d'efectivitat de la carrera professional, sempre i quan no es jubili dins els anys 2019 i 2020, cobrarà el 50 per cent dins l'any de la seva aprovació, i el 100 per cent des del segon any i fins a la seva jubilació efectiva.

ARTICLE 7.- COMPLEMENT RETRIBUTIU DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL.

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

NIVELL / GRUP	A1	A2	B	C1	C2	E
I	3.000,00 €	2.500,00 €	2.250,00 €	2.250,00 €	1.750,00 €	1.500,00 €
II	6.000,00 €	5.000,00 €	4.500,00 €	4.500,00 €	3.500,00 €	3.000,00 €
III	9.000,00 €	7.500,00 €	6.750,00 €	6.750,00 €	5.500,00 €	4.500,00 €
IV	12.000,00 €	10.000,00 €	9.000,00 €	9.000,00 €	7.000,00 €	6.000,00 €

El personal funcionari i laboral que es trobi inclòs en l'àmbit subjectiu d'aplicació d'aquest acord percebrà la quantia corresponent en el grau o nivell de carrera professional que tingui reconegut.

Quan el personal funcionari i laboral hagi consolidat un nivell del grup que estigui ocupant, i ocupi un grup superior tindrà dret a percebre l'assignació meritada del grup que ocupi, sempre que tingui les hores de formació que corresponguin per assolir el nivell superior. Si es canvia de grup, per qualsevol circumstància, en tornar al grup inferior el nivell meritat en el grup superior es percebrà pel que li correspongui en el grup inferior. Totes aquestes actuacions es faran d'ofici o a instància de part.

La carrera professional estarà subjecta als increments retributius que estableixi la Llei de pressuposts generals de l'Estat, tant pel que fa a les retribucions bàsiques com a les complementàries. A més, essent prioritaris els drets econòmics de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Sant Joan, el calendari previst serà objecte de renegociació, tant dels percentatges a aplicar com de la temporalització de la implantació, als anys en què les circumstàncies econòmiques sobrevingudes així ho determinin, i en qualsevol cas s'ha d'aplicar el que preveu l'article 38.10 del TREBEP.

El seu import s'abonarà en forma fraccionada en 12 mensualitats amb la meritació de cada nòmina.

Esdevé necessari adaptar la despesa generada a les regles d'equilibri pressupostari.

S'abonarà el complement de carrera professional mensualment mentre s'estigui d'alta a la Seguretat Social a l'Ajuntament de Sant Joan.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/162/1048471



ARTICLE 8.- MANTENIMENT DE NIVELL I AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT.

L'Ajuntament establirà un Pla de formació específic per al personal municipal acollit a la carrera professional fixant un mínim de temps de formació específica que no podrà ser inferior a les hores de la següent taula:

TAULA DE LES HORES ANUALS NECESSÀRIES PER GRUPS						
Personal	A1	A2	B	C1	C2	Altres
Hores	35	30	25	20	15	10

La tipologia de cursos que s'admetran per a l'avaluació del compliment dels nivells en la carrera professional han de ser cursos vinculats al lloc de treball, impartits o reconeguts per l'Institut Nacional d'Administració Pública (INAP), l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP), la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB), la Federació espanyola de municipis i províncies (FEMP) i els impartits per la Universitat i per les escoles tècniques, els impartits per col·legis professionals, les administracions estatal, autonòmica o local, i pels sindicats, o bé els inclosos dins el Pla de Formació que haurà d'aprovar l'òrgan competent de l'Ajuntament de Sant Joan, després de negociació prèvia amb la Mesa General Negociadora d'Empleats Públics de l'Ajuntament de Sant Joan. A tal efecte, l'òrgan competent serà el batle, sense perjudici de les delegacions que aquest pugui fer en altres òrgans.

Els cursos utilitzats per a la carrera professional no podran ser utilitzats per a compensar hores de treball a l'Ajuntament.

A efectes de la carrera professional, la formació haurà de ser preferentment presencial, encara que també pugui ser on line, s'haurà de presentar un certificat d'aprofitament o assistència. S'ha de valorar i s'haurà de realitzar fora de la jornada laboral. En el cas que la formació es faci 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.

L'incompliment de la formació comportarà la baixa d'un nivell del complement de carrera professional per al personal afectat, llevat que l'incompliment sigui per causes de força major o incapacitat laboral, que es descriuran en el document d'avaluació de l'acompliment preceptiu.

En el cas que se suspengui el complement de carrera professional s'obrirà un procediment, amb audiència de la persona interessada i dels representants del personal a la Mesa corresponent, procediment que conclourà amb l'establiment de les mesures oportunes.

En el supòsit que els cursos presentats excedeixin dels mínims per mantenir el nivell, serà computable en l'annualitat següent, durant un temps màxim de dos anys.

L'avaluació de l'acompliment per competències ha de mesurar i valorar la conducta professional i el rendiment dels empleats públics mitjançant criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació, i serà el seu resultat un dels paràmetres a tenir en compte en la progressió en la carrera horitzontal.

ARTICLE 9.- PROGRESSIÓ DE NIVELL.

Per tal que els empleats públics acollits al sistema de carrera professional horitzontal puguin progressar al nivell superior han de complir la regla següent:

Acreditar el temps de serveis prestats requerit per a cada nivell d'acord amb l'apartat 5.b), així com les hores de formació detallades a la taula de l'article 8 del reglament, i complir amb la resta de requisits enumerats al present text.

L'acreditació corresponent per tal de poder progressar de nivell es realitzarà mitjançant la presentació de la formació realitzada pel registre general d'entrada abans de dia 1 d'octubre de l'any en curs. L'acreditació del temps de serveis prestats s'efectuarà d'ofici mitjançant l'informe de Recursos Humans elaborat per a l'adquisició del nivell inicial.

Els efectes econòmics es retrotrauran a dia 1 del mes següent a l'acompliment del nivell assolit per part de la persona interessada.

ARTICLE 10.- ÒRGANS DE VALORACIÓ I APROVACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL.

L'Òrgan de representació del personal competent per proposar a l'òrgan municipal que pertorqui la modificació dels presents acords serà la Mesa General Negociadora d'Empleats Públics, formada pel Batle o Batlessa, pel regidor/a de personal, per un regidor/a de l'oposició, així

com tècnics designats pel mateixos entre el personal funcionari de l'Ajuntament amb coneixements i experiència jurídica suficientment acreditada dins l'administració, els delegats de Personal.

A l'efecte de l'adequada valoració dels requisits necessaris per l'accés al diferents nivells de carrera professional, es crearà l'òrgan competent, que serà la Comissió de Seguiment i Avaluació, la qual estarà formada de manera equitativa entre l'administració i representació per part dels treballadors on la seva equivalència serà equivalent a la representació de la Mesa General Negociadora d'Empleats Públics d'aquest Ajuntament de Sant Joan.

Tots els acords adoptats a la Mesa General Negociadora d'Empleats Públics seran vinculants per a la seva aplicació.

La Comissió de Seguiment i Control que es reunirà cada any dins la primera quinzena del mes d'octubre per validar la formació presentada durant l'any per mantenir o assolir els nivells, després de la convocatòria prèvia realitzada pel batle/batlessa amb una antelació mínima de dos dies hàbils, que es remetrà als seus membres per correu electrònic. Així mateix, de manera excepcional també es podrà reunir per tractar casos puntuals degudament justificats per l'interessat.

La Comissió de Seguiment i Control, una vegada valorats els requisits i mèrits presentats pel personal de l'Ajuntament, proposarà al batle/batlessa, sense perjudici de les delegacions que aquest pugui fer en altres òrgans, l'aprovació dels nivells assolits pel personal, i aquest adoptarà la resolució corresponent.

La Comissió de Seguiment i Control i el personal tècnic de cada àrea, proposaran de forma genèrica o específica la formació a realitzar en el Pla de Formació.

Aquesta formació s'haurà de realitzar a partir de l'1 d'octubre i fins al 30 de setembre de l'any següent.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA DE LA IMPLANTACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL.

1. Per al manteniment de nivell de la carrera professional per al 2020, es podran tenir en compte totes les hores de formació realitzades durant la vida laboral, impartides o reconegudes per l'Institut Nacional d'Administració Pública (INAP), l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP), la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB), la Federació espanyola de municipis i províncies (FEMP) i les impartides per la Universitat i per les escoles tècniques, les impartides per col·legis professionals, les administracions estatal, autonòmica o local, i pels sindicats.

2. El personal de l'Ajuntament de Sant Joan que tingui dret a la carrera professional i no presenti el suficient nombre d'hores de formació per assolir els nivells inicials tal com està regulat a l'article 4 d'aquest reglament, disposarà fins al 30 de setembre de 2020 per aconseguir la formació adient per accedir al nivell corresponent a la seva antiguitat. No obstant això, podran adquirir un nivell inferior al que correspongui per antiguitat d'acord amb la taula d'hores de formació per assolir els nivells inicials, en aplicació de l'article 4 del reglament.

D'aquesta manera el personal esmentat al paràgraf anterior haurà d'acreditar, abans de dia 1 d'octubre de 2020, les hores de formació necessàries per accedir al nivell corresponent a la seva antiguitat, així com les necessàries per al manteniment del nivell de la carrera professional d'acord amb l'article 8.

Els efectes econòmics del nivell assolit amb la formació acreditada abans de l'1 d'octubre de 2019 d'acord amb l'article 4, serà el dia 1 del mes següent a l'entrada en vigor del reglament. Per altra banda, els efectes econòmics del nivell assolit com a conseqüència de l'acreditació de la formació d'acord amb el règim transitori es retrotrauran a dia 1 de gener de 2020.

Per a aquell personal que compti amb serveis prestats a diferents grups professionals s'aplicaran les regles de ponderació d'aquests serveis regulades a l'article 4 d'aquest reglament.

3. Pel que fa als efectes econòmics per a l'any 2019 es retrotrauran a dia 1 del mes següent a l'entrada en vigor del present reglament. Les quantitats regulades a l'article 7 d'aquest reglament no es dividiran per 12 mensualitats sinó pel nombre de mesos que resultin des del dia 1 del mes següent a l'entrada en vigor del reglament fins a 31 de desembre de 2019.

DISPOSICIÓ FINAL.-

Aquest Reglament entra en vigor el dia de la publicació del text íntegre en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, que es fa una vegada comunicat l'acord d'aprovació definitiva del reglament, amb la tramesa d'una còpia del text, al Govern de les Illes Balears i a la Delegació del Govern a l'efecte previst a l'article 113 de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, Municipal i de Règim Local de les Illes Balears, i transcorregut el termini de 15 dies hàbils des que aquests organismes rebin la còpia.





Contra aquest reglament es podrà interposar, en el termini de dos mesos comptats a partir de l'endemà de la publicació, recurs contenciós administratiu davant la Sala del Contenciós Administratiu del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, en seu a Palma.

Sant Joan, 27 de novembre de 2019

El Batle-President,
Francesc Mestre Estelric

