



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE SELVA

6639

Aprovació definitiva de Reglament de la carrera professional horitzontal del personal de l'Ajuntament de Selva

En no haver-se presentat cap reclamació o el suggeriment durant el termini d'exposició al públic, l'acord inicialment adoptat d'aprovació de Reglament de la carrera professional horitzontal del personal de l'Ajuntament de Selva (BOIB núm. 79 de 18 de juny de 2022) s'ha d'entendre definitivament aprovat sense necessitat de nou acord exprés de conformitat amb allò que s'ha fixat 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 de la carrera professional horitzontal del personal de l'Ajuntament de Selva, es fa públic, per al seu general 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 del Règim Local.

REGLAMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE SELVA

1. Objecte

1.1. Aquest acord pretén establir les bases per implantar la carrera professional horitzontal per a tot el personal funcionari tant de carrera com interí, personal laboral fix, indefinit no fix i temporal, sempre que reuneixin els requisits adients recollits a aquest document.

1.2. 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.

1.3. 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 l'establert a la lletra b) de l'article 17 i 20.3 del mateix Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

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

1.5. Alhora estableix un sistema d'avançament a compte de la carrera professional horitzontal fonamentat en una prestació econòmica fins que la normativa retributiva d'aplicació a les corporacions locals permeti el seu pagament.

2. Característiques.

2.1. 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.

2.2. És personalitzada: el 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.

2.3. 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.

2.4. 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 o en el cas d'obtenir dues avaluacions negatives de forma consecutiva.

2.5. És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.

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

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



2.8. 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 i acrediti el nivell de carrera reconegut, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin.

2.9. 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.

2.10. 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 Selva i dels seus professionals.

3. Personal que ha de percebre carrera professional.

Tots els Empleats Públics de l'Ajuntament de Selva que es trobin en situació de servei actiu, inclòs el personal en segona activitat, percebran la quantia corresponent al grau o nivell de carrera professional que tingui reconeguda.

4. Personal que no ha de percebre la carrera professional.

4.1. Personal eventual o anàleg al que disposa l'article 12 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

4.2. També queda exclòs d'aquest sistema de carrera professional el personal directiu professional, que es sotmetrà al que preveu l'article 13 de l'EBEP.

4.3. Personal polític o d'alta direcció.

5. Estructura

5.1. La carrera horitzontal s'estructura en quatre nivells, a cadascun dels quals els empleats públics han de romandre un període mínim de temps, excepte quan tenguin caràcter extraordinari, per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

5.2. El període mínim de temps de serveis prestats per accedir a cada nivell son el següents:

5.2.1. Nivell I: 5 anys.

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

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

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

5.3. Es consideren serveis prestats, els exercits a un lloc del mateix cos o escala - i especialitat, si escau - o en una categoria professional equivalent durant:

5.3.1 els períodes de temps de permanència en situació de servei actiu

5.3.2 els períodes de temps en qualsevol altra situació, el temps de permanència en la qual sigui computable als efectes de carrera.

S'entendrà equivalent quan estiguin dins el mateix sots grup de classificació segons la titulació exigida per a l'ingrés.

Computaran els serveis prestats a qualsevol administració pública i se ponderarà conforme el que disposa aquest acord, si fos el cas.

5.4. L'obtenció del nivell dóna dret a la percepció del complement retributiu d'aquest nivell.

6. Calendari d'implantació.

6.1. La carrera professional s'implantarà, i es percebrà a compte, la quantia corresponent al grau o nivell de carrera que es reconegut inicialment, amb efectes econòmics de dia 1 de gener de 2022, amb el següent calendari:

6.1.1. El 25 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2022.

6.1.2. El 50 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2023.

6.1.3. El 75 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2024.

6.1.4. El 100 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2025.



7. Complement retributiu de carrera professional horitzontal.

NIVELL	A1	A2	B	C1	C2	AP
I	3.000	2.500	2.250	2.250	1.875	1.500
II	6.000	5.000	4.500	4.500	3.750	3.000
III	9.000	7.500	6.750	6.750	5.625	4.500
IV	12.000	10.000	9.000	9.000	7.500	6.000

El complement de carrera professional, estarà subjecte als increments retributius que estableixi la Llei de Pressuposts General de l'Estat o altra normativa a l'efecte.

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

8. Manteniment del nivell de carrera i la seva suspensió.

8.1. L'Ajuntament promourà una formació específica 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 NIVELLS

Grup/subgrup	A1	A2	B	C1	C2	AP
Hores formació anual	35	30	25	20	15	10

8.2 D'aquestes, un 70% seran a elecció de la corporació i tindran caràcter de forçoses, la resta seran a elecció de cada empleat públic.

8.3 Els cursos vinculats a la carrera seran fora de la jornada laboral.

8.4 Als efectes de la carrera professional, la formació serà presencial o en línia, o mixta i s'haurà de presentar un certificat d'aprofitament o superació del curs, abans del 30 de novembre de l'any en curs.

8.5 Es computaran els cursos realitzats entre l'1 de novembre de l'any anterior i el 31 d'octubre de l'any en curs.

8.6 L'incompliment d'aquest requisit no implicarà la degradació del grau de carrera assolit, però es suspèn timerà l'abonament del seu complement durant tot l'exercici pressupostari següent.

8.7. Per aixecar la suspensió caldrà que s'hagin realitzat les hores de formació corresponents al darrer període anterior a l'aixecament.

8.8. Aquesta suspensió no es farà efectiva si la causa de l'incompliment fos per motius atribuïbles a la corporació municipal per no haver ofertat les hores de formació de la seva elecció.

8.9. En cas de que es suspengui el complement de carrera professional s'obrirà un procediment, a petició de i amb audiència de l'interessat i dels representants del personal a la Mesa corresponent, procediment que conclourà amb l'establiment de les mesures per restablir l'eficiència del servei i del nivell de carrera si s'escau.

8.10. Només es podrà restablir o deixar sense efecte la suspensió per motius de força major. S'entén força major una incapacitat temporal de llarga durada. Si la participació en els cursos de formació menyscaba, pertorba o retarda el procés de recuperació s'haurà d'acreditar amb informe del facultatiu que hagués tractat a la persona interessada confrontat amb l'informe del servei de prevenció de riscos laborals.

8.11. Els cursos que es tindran en compte són els expedits per institucions acadèmiques, universitats, escoles de formació professional, escoles d'administració pública, els del propi ajuntament i els de les organitzacions sindicals.

8.12. Si són impartits per altres institucions o empreses, la Comissió de seguiment i avaluació els haurà d'acceptar prèviament a la seva iniciació, la persona interessada haurà de fer la petició amb un mínim d'una setmana d'antelació.

9. Avaluació de l'acompliment.

9.1. A més de la formació, s'ha d'establir un sistema d'avaluació que s'ha de fer, almanco, dues vegades a l'any i sempre de forma prèvia a una convocatòria ordinària de carrera.



9.2. Per progressar a un nivell de carrera nou, serà imprescindible haver superat el nombre de requisits recollits en aquest acord i els que s'estableixin en el model d'avaluació.

9.3. Els efectes econòmics de la progressió de nivell seran des del moment en què es compleixin els requisits d'accés.

9.4. Dues avaluacions negatives consecutives impliquen la degradació en un nivell de carrera, amb la corresponent minva de la retribució i per tornar a pujar s'haurà de complir amb el temps (5 anys en el nou nivell) i les avaluacions positives que s'hagin establert per a la progressió de nivell.

9.5. Establert el sistema d'avaluació, el complement de la carrera professional tindrà caràcter definitiu i deixarà de tenir la consideració de pagament a compte.

10. Model d'Avaluació.

Per tot això, s'estableix un període d'un any per a la implantació de l'avaluació gradual basat en els següents ítems:

Bloc I. Avaluació de competències professionals

L'avaluació de les competències es fonamenta en l'avaluació de les conductes professionals relacionades amb les competències necessàries per desenvolupar les funcions assignades al lloc de treball. La definició d'aquestes competències ha de permetre identificar els coneixements, habilitats, actituds i valors necessaris per desenvolupar la feina amb un grau d'eficàcia i eficiència òptim.

Bloc II. Avaluació dels resultants obtinguts

L'avaluació dels resultats obtinguts és fonamental en la consecució dels objectius d'una unitat, així com l'establiment d'un sistema d'indicadors per conèixer el grau de consecució. L'avaluació del compliment d'objectius té en compte la consecució dels assignats, així com la implicació i contribució individual en la consecució dels objectius de la unitat.

Bloc III. Aprenentatge, docència i gestió del coneixement

S'entén per aprenentatge el procés mitjançant el qual s'adquireix una determinada habilitat, s'assimila informació o s'adopta una nova estratègia per mantenir la competència professional i millorar-la, amb la finalitat de contribuir a elevar la qualitat dels serveis, a la consecució dels objectius estratègics de l'organització i al desenvolupament professional dels empleats públics.

S'entén per aprenentatge les hores de formació rebudes en un període determinat.

S'entén per docència el procés de transmissió de coneixements, tècniques i habilitats.

D'altra banda, s'entén per gestió del coneixement les diferents accions encaminades a crear, capturar, transformar, difondre i utilitzar el coneixement per a la gestió efectiva del capital intel·lectual en el desenvolupament de l'organització.

10.1 Principis rectors de l'avaluació seran:

10.1.1 Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania.

10.1.2. Afavorir la qualitat a través de la millora continuada dels serveis que rep el ciutadà.

10.1.3. Desenvolupar l'Administració Electrònica facilitant la informació al ciutadà dels serveis que presta la corporació.

10.1.4. Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de mesura de l'activitat que serveixin per aconseguir major eficiència del servei públic.

10.2 Tot el personal que tingui reconegut com a mínim el nivell I de carrera ha de ser avaluat, almenys una vegada cada cinc anys.

10.2.1 En cas d'una avaluació negativa s'ha de presentar a una següent en el termini màxim de dos anys i en el supòsit de dues avaluacions negatives i previ informe preceptiu de l'òrgan competent es podrà proposar el descens al nivell immediatament inferior.

10.2.2. Nivell IV reconegut

El personal que accedeixi al nivell IV en la fase d'implantació extraordinària o en qualsevol convocatòria ordinària estarà obligat a presentar-se a una avaluació periòdica com a mínim cada cinc anys.

10.3 En cap cas, el fet de no superar aquestes avaluacions no podrà suposar la remoció del lloc de feina, tant pel que fa al personal inclòs en aquest el nivell IV com a la resta de nivells.



11. Progressió de nivell.

Per progressar en la carrera professional, es desenvolupa un model en què l'avaluació de l'acompliment i la millora contínua es configura com l'eix fonamental. Excepció de l'accés extraordinari que es regularà com diu apartat 16.

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

11.1 Acreditar el temps de serveis prestats requerit per a cada nivell d'acord amb l'apartat 5.2.

11.2 Complir amb els requisits de formació i avaluació enumerats a aquest document.

11.3 No poden participar en una convocatòria de progressió de nivell aquells que tinguin suspès el complement de carrera, mentre duri aquesta suspensió.

12. Ponderació dels serveis prestats

12.1. Als efectes 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:

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

Subgrup A1 / A	Subgrup A2 / B	Subgrup C1 / C	Subgrup C2 / D	Subgrup AP / E
1	0.6	0.5	0.4	0.3

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

Subgrup A1 / A	Subgrup A2 / B	Subgrup C1 / C	Subgrup C2 / D	Subgrup AP / E
1	1	0.6	0.5	0.

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

Subgrup A1 / A	Subgrup A2 / B	Subgrup C1 / C	Subgrup C2 / D	Subgrup AP / E
1	1	1	0.6	0.5

12.1.4. Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C2 o en els grups professionals D.

Subgrup A1 / A	Subgrup A2 / B	Subgrup C1 / C	Subgrup C2 / D	Subgrup AP / E
1	1	1	1	0.6

12.1.5. Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup AP o en els grups professionals E.

Subgrup A1 / A	Subgrup A2 / B	Subgrup C1 / C	Subgrup C2 / D	Subgrup AP / E
1	1	1	1	1

13. Procediment ordinari per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal.

13.1. Iniciació d'ofici.

El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal s'inicia d'ofici per l'òrgan competent mitjançant la aprovació de la convocatòria corresponent, es faran dues convocatòries cada any amb caràcter semestral.

13.2 Sol·licituds i requisits.

Les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi, d'acord en la forma i el termini que estableixi la convocatòria, i adjuntant els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per a participar en l'accés al nivell.

El requisits de temps o d'antiguitat, només caldrà acreditar-los si no consten a la incorporació.

El compliment dels requisits vindrà referit al dia de l'expiració del termini fixat amb la convocatòria per presentar sol·licituds.



13.3 Avaluació mèrits.

La Comissió de Seguiment i Avaluació avaluarà els mèrits aportats per la persona interessada, per a comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell.

S'incorporarà informe que emetrà dita comissió avaluadora, on s'acreditarà la formació per a cada treballador que sol·liciti la carrera professional.

13.4 Durada.

El procediment ha de tenir una durada màxima de dos mesos (un mes per acreditar la formació realitzada i un mes per valorar la documentació i definir el nivell assolit per a cada treballador) i finalitza amb la resolució motivada pel Ple o organisme competent atès l'acord adoptat per la Mesa General d'Empleats Públics, segons informe de la Comissió de seguiment i avaluació.

Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la normativa aplicable.

14. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional d'origen a grups de titulació superior

1. El personal que accedeixi per qualsevol procediment selectiu 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, per això es re-computarà i ponderarà el temps de serveis prestats per determinar a quin nivell de carrera del nou grup queda enquadrat.

2. Això no obstant, continuara percebent el complement retributiu de carrera corresponents al nivell assolit a la categoria anterior fins que se'n produeixi l'absorció pel reconeixement dels nivells corresponents al nou grup. Per això es farà constar expressament a la resolució d'enquadrament a quin nivell de carrera queda enquadrat del grup actual, i quin complement de nivell de carrera percebrà corresponent al grup anterior.

3. En cap cas es pot estar enquadrat a més d'un nivell de carrer ni percebre més d'un complement de carrera.

15 Situacions especials

15.1 Temps parcial o jubilació parcial, es percebrà el complement de carrera amb la mateixa proporció a la jornada que es realitza.

15.2 Els empleats públics que en el moment d'estar obligats a sol·licitar l'avaluació de l'acompliment indicada a l'article 13 no estiguin en servei actiu, poden sol·licitar-la a la primera convocatòria que es convoqui un cop retornin a la situació de servei actiu.

16. Procediment extraordinari d'enquadrament inicial del personal

16.1. S'estableix un procediment extraordinari, que té com a finalitat l'enquadrament inicial a l'esglaió corresponent dels treballadors afectats per la present normativa i que estiguin en servei actiu l'1 de gener de 2022.

Això es fa amb caràcter extraordinari i per una sola vegada.

16.2. Els requisits que s'hagin de tenir en compte en aquesta fase extraordinària d'implantació s'han d'entendre referits al dia 31 de desembre de 2021.

16.3. Durant aquesta fase extraordinària el personal serà classificat, a petició de la persona interessada, a l'esglaió que li correspongui tenint en compte el temps de serveis prestats a Selva i en qualsevol administració pública fins al dia 31 de desembre de 2021.

16.4. S'entendrà en aquesta primera instància, i als únics efectes d'assolir el nivell inicial, que tots els mesos treballats a l'Ajuntament de Selva es computaran com del grup al qual pertany el cos, escala o categoria actual i els d'altres administracions públiques, es computaran del grup al qual s'indiqui en el certificat de serveis prestats aportat.

16.5. A aquest efecte, les persones que disposin de fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell d'enquadrament a la fase extraordinària d'implantació les poden utilitzar, per una sola vegada i de forma excepcional, en un procediment ordinari futur.

16.6. Extraordinàriament, i només pel personal que participa en aquest procés extraordinari, aquells que no arribin al nivell I, podran percebre la part proporcional al temps de serveis reconeguts per anys complets, incrementable per a cada any que es vagi acomplint i fins arribar al nivell I.



**17. Comissió de seguiment i avaluació**

17.1. Es crearà una comissió d'avaluació i seguiment, estarà constituïda paritàriament per representants de l'Administració i per representants dels treballadors, la qual podrà sol·licitar assessorament extern.

17.2. Seran funcions de la comissió de seguiment i avaluació:

17.2.1. Reunir-se cada any dins la primera quinzena de desembre per validar la formació presentada durant l'any per a mantenir els nivells, segons s'indica a l'article 8.

17.2.2. Avaluar, acceptar o denegar, la inclusió d'un curs emès per un ens diferent dels establerts a l'apartat 8.12.

17.2.3. Avaluar els mèrits al·legats per a la progressió de nivell segons es que estableix l'article 13 i emetre els informes d'avaluació.

17.2.4. Interpretar i resoldre els dubtes derivats de l'aplicació d'aquest acord de carrera.

18. Pau social

1. Les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord es comprometen a garantir, pel que fa a aquest acord, la pau social durant un termini mínim de tres anys, sempre que es compleixin els termes pactats en aquest Acord.

Selva, 2 d'agost de 2022

El batle

Joan Rotger Seguí

