

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE BÚGER

3124

Reglament regulador de la carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament de Búger

Preàmbul

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret del personal públic a l'art. 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 dels Empleats Públics 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.

L'esmentat Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix l'obligació que les Administracions Públiques estableixin sistemes que permetin avaluar el desenvolupament i progressió dels seus empleats i empleades.

La carrera horitzontal consisteix en la progressió del personal de les Administracions públiques en 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 Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

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 Búger.

Article 1. Objecte

1. El present Reglament té per objecte l'establiment de la carrera professional horitzontal i dels sistemes d'avaluació del personal de l'Ajuntament de Búger inclòs en el seu àmbit d'aplicació.
2. La carrera professional constitueix l'instrument de gestió del personal a l'Ajuntament de Búger amb la finalitat d'impulsar i fomentar l'acompliment efectiu i productiu en els llocs de treball millorant així la prestació dels serveis a la ciutadania.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. La present regulació serà d'aplicació a :
 - a) Personal funcionari de carrera i personal laboral fix.
 - b) Personal funcionari interí i personal laboral temporal de l'Ajuntament de Búger
 - c) Personal funcionari en situació de segona activitat, amb o sense destinació.
 - d) Personal laboral indefinit no fix

Article 3. Característiques de la carrera professional.

- 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: 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.
- 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 dels supòsits que es preveuen en aquest reglament.
- 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 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 establerts.
- 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.

Article 4. Sistema d'avaluació de l'acompliment

1. L'adquisició del nivell inicial, el manteniment del grau o la progressió de nivell dintre de l'estructura de la carrera professional horitzontal es realitzarà mitjançant l'avaluació de l'acompliment de cada empleat.
2. L'avaluació de l'acompliment es el procediment pel qual es mesura i valora la conducta professional, l'especialització i el nivell de desenvolupament adquirit per cada empleat públic de l'Ajuntament de Búger. Aquest sistema conjuga dos elements de valoració: l'experiència assolida com a empleada o empleat públic en la mateixa o d'altres administracions públiques, i l'especialització professional adquirida pel treballador a través de l'actualització constant i permanent dels seu coneixements.
3. El càlcul de les puntuacions obtingudes en el procés d'avaluació es totalitzarà a efectes de 31 de desembre. Una vegada conclòs el procés d'avaluació anual, en aquells supòsits en els que el dia d'inici o fi del període de permanència exigint no coincideix amb l'any natural, és durà a terme el prorrateig per dies naturals dins l'annualitat corresponent.

Article 5. Avaluació de l'experiència

1. L'experiència dels treballadors s'avaluarà atenent als anys de serveis prestats en l'Ajuntament de Búger, o en altres administracions o entitats integrants del Sector Públic, en els termes de l'article 2 de la Llei 39/2015 de l'1 d'Octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.
2. Es consideren serveis prestats els períodes de temps en situació de servei actiu exercits en un lloc del mateix cos o escala - i especialitats, si escau - o en una categoria professional equivalent.
3. Els serveis prestats en distintes categories cossos o escales - i especialitats -, respecte de la del lloc de feina efectivament ocupat a l'Ajuntament de Búger, es computaran d'acord amb el barem establert en l'article 14.
4. També computarà a efectes d'experiència el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives següents:
 - Servei actiu (permisos per maternitat, paternitat, adopció, acollida, assumptes propis, etc.)
 - Serveis especials.
 - Excedència per cura de fills o familiars.
 - Excedència forçosa.
 - Excedència per raó de violència de gènere
 - Excedència especial que es regula en l'article 15 del Decret Llei 5/2012.
 - Baixa per accident laboral
5. L'acreditació dels serveis prestats es durà a terme mitjançant l'aportació de certificats de serveis prestats, emesos per les administracions públiques corresponents.
6. El personal que accedeixi per qualsevol dels sistemes d'accés a la funció pública 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.

Article 6. Avaluació de l'especialització professional

1. El Grau d'especialització de les i els empleats públics de l'Ajuntament de Búger es mesurarà atenent a les hores de formació rebudes o impartides en els àmbits i matèries directament relacionades amb el lloc de feina ocupat o al grup de cotització en vigor en cada moment. A aquests efectes es tindran en compte els criteris de transversalitat de l'acció formativa, i la normativa de transversalitat de l'EBAP.
2. S'entén per formació el conjunt d'activitats que, a través de l'aprenentatge planificat, tenen com a objectiu el manteniment i la millora de la competència professional, amb la finalitat de contribuir a millorar el servei públic, el desenvolupament professional del personal empleat públic i la consecució dels objectius estratègics de l'organització.

3. Respecte de la formació rebuda per les treballadores i treballadors, es tindran en compte les activitats formatives impartides o reconegudes per l'Institut Nacional d'Administració Pública, l'Escola Balears d'Administració Pública o entitat assimilable d'altra Comunitat Autònoma, la Federació d'Entitats Locals de Municipis i Províncies o entitat assimilable d'altra Comunitat Autònoma i les impartides per Universitats, ja siguin públiques o privades, escoles tècniques, col·legis professionals, administracions estatal, autonòmica i local, així com per entitats sindicals. Per al personal laboral del Grup 3 o inferior, o bé, funcionaris corresponents a la categoria C1 o inferior, també es tindran en compte les activitats formatives impartides per altres entitats.

4. L'acreditació de les accions formatives requerirà de l'aportació dels corresponents certificats d'aprofitament, assistència o d'haver impartit les accions formatives.

Article 7. Estructura de la carrera professional

1. La carrera horitzontal s'estructura en quatre nivells. A cadascun d'aquests, les persones professionals han de romandre un període mínim de temps per a adquirir les competències necessàries per a accedir al nivell superior.

2. El període mínim de serveis prestats per a accedir a cada nivell són 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)

Article 8.- Prestació econòmica de la carrera professional horitzontal.

1. L'atribució d'un nivell dintre de l'estructura de la carrera professional horitzontal de l'Ajuntament de Búger comporta l'atorgament d'un complement retributiu al treballador.

2. Les retribucions, en còmput anual, del complement de la carrera professional corresponent a cadascun dels nivells son les següents:

Nivells	SubgrupA1	SubgrupA2	Grup B	SubgrupC1	SubgrupC2	Altres grups
Personal Laboral	-	Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5
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 €

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

4. Si durant l'any es produeix un canvi de nivell, no produirà canvis en la retribució fins que es duguin a terme les avaluacions. Així, i seguint les previsions de l'Article 4.3, serà en aquest moment, amb caràcter retroactiu, quan es paguin les retribucions deixades de percebre.

Article 9. Dret d'accés al sistema de la carrera horitzontal i adquisició del nivell inicial

1. El dret d'accés al sistema de carrera professional horitzontal neix en el moment de l'adquisició de la condició de personal empleat públic de l'Ajuntament de Búger, inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Reglament.

2. La incorporació del personal al sistema de la carrera professional horitzontal, així com l'atorgament d'un nivell inicial, requerirà de la petició expressa de les persones interessades. Dita petició serà resolta pel President de la corporació, prèvia avaluació de la comissió de seguiment i valoració, en la propra avaluació anual del personal.

3. La determinació del nivell inicial dels empleats i empleades públics dependrà de l'experiència professional del treballador segons l'establert en l'article 5, i de l'acreditació d'haver participat en un nombre mínim d'hores de formació d'acord amb el següent barem:

Funcionaris	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Personal Laboral	-	Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5
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
-----------	-----	-----	-----	----	----	----

4. El nombre d'hores a acreditar en el moment de l'accés a un nivell inicial es referiran a aquelles accions formatives realitzades durant tota la vida laboral.

Article 10. Avaluació periòdica de l'acompliment.

1. L'acompliment dels empleats i empleades públics integrats en el sistema de carrera professional de l'Ajuntament de Búger serà avaluat anualment pels òrgans de seguiment i avaluació. Dita valoració podrà concloure amb algun dels següents resultats:

- Manteniment del Nivell
- Progressió de Nivell
- Pèrdua de Nivell.

Article 11. Manteniment del Nivell

1. El manteniment del nivell dintre de l'estructura de la carrera professional requerirà de l'acreditació per part de les persones interessades, de la participació en activitats formatives per un nombre mínim d'hores.

2. El nombre mínim d'hores de formació a acreditar segons el grup, subgrup o categoria professional, i el nivell de carrera és el següent:

Funcionaris	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres Grups
Personal Laboral	-	Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5
	35	30	25	20	15	10

3. Els treballadors amb jubilació parcial, reducció de jornada o contractes a jornada parcial, també presentaran la seva formació atenent al nombre d'hores de l'Article 11.2

4. Les activitats formatives s'hauran de realitzar i justificar durant l'any, amb data límit de presentació de documentació de 30 de setembre, de manera que durant aquest període el personal haurà d'haver completat les activitats formatives necessàries per mantenir el nivell.

5. La falta de justificació del nombre mínim d'hores formatives comportarà la pèrdua del nivell personal en els termes de l'article 13.

6. En cas que la falta de justificació de les activitats formatives fos deguda a circumstàncies de força major acreditades pels interessats, la comissió de seguiment i avaluació podrà proposar a l'òrgan competent, la concessió d'un termini no superior a tres mesos per a la correcta justificació de dites activitats.

7. L'atorgament d'un nou termini de justificació per part de la Presidència de la corporació, no suspendrà el pagament de la prestació econòmica de la carrera professional horitzontal.

Article 12. Progressió de Nivell

1. La progressió de nivell de les persones treballadores acollides al sistema de la carrera professional horitzontal de l'Ajuntament de Búger requerirà del compliment de les següents condicions:

- L'acreditació del nombre d'anys d'experiència professional per a l'accés al nivell superior segons els paràmetres establerts en l'article 7.
- Complir els requisits per al manteniment del Nivell personal.

2. El compliment dels dos requisits anteriors, i per tant, la progressió de nivell, donarà dret a la percepció del complement retributiu corresponent al nivell superior des del mes següent en que s'hagués assolit l'experiència necessària per part de la persona treballadora, i es farà efectiu en els termes de l'article 16.4.

Article 13. Pèrdua del nivell

1. La no realització o justificació del nombre mínim d'hores de formació comportarà la pèrdua del nivell personal i l'extinció del dret al cobrament del complement de la carrera professional.

2. La pèrdua del nivell serà acordada per la comissió de seguiment i valoració prèvia audiència de l'interessat i de les i els representants del personal.



3. Els treballadors inclosos en el sistema de la carrera professional horitzontal que hagin perdut el seu nivell personal, podran obtenir un nou nivell en la següent avaluació de la comissió, en els termes de l'article 9. En aquest supòsits, els efectes econòmics de l'adquisició d'un nou nivell no tindran caràcter retroactiu.

Article 14. . Criteris de ponderació dels serveis prestats

1. Als efectes de determinar l'experiència dels treballadors que hagin prestat serveis en diversos grups o categories professionals s'estableixen les següents regles de ponderació:

Mesos 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 2	Com a C2	Com a E/AP
1	0,60	0,50	0,40	0,30
Mesos 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	0,60	0,50	0,40
Mesos 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	0,60	0,50
Mesos 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	0,60
Mesos prestats per personal de cossos i escales del grup E/AP 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	1

Article 15. Òrgans de valoració de la carrera professional.

- 1.- El reconeixement o denegació del grau personal dels treballadors adherits al sistema de la carrera professional horitzontal de l'ajuntament de Búger correspon al President de la corporació, prèvia valoració de l'acompliment per part de la comissió de seguiment i valoració.
2. La comissió es reunirà cada any entre els mesos d'octubre i desembre, amb la finalitat d'efectuar el seguiment i valoració periòdica de les empleades i els empleats públics.
3. La comissió serà competent per a la interpretació i resolució dels conflictes que es puguin presentar respecte del funcionament del sistema de la carrera professional i dels mecanismes d'avaluació. Per a l'exercici de les seves funcions, la comissió podrà sol·licitar l'assistència tècnica o assessorament que consideri oportú.
- 4.- La comissió de seguiment i valoració estarà constituïda per:

Presidència:

- Batle/essa de la Corporació.

Vocals:

- Regidor/a de Personal.
- Representants de les i els funcionaris i personal laboral.

Secretari:

El Secretari de la corporació o el que aquest designi a l'efecte

5. El departament de recursos humans de l'Ajuntament s'encarregarà de la recepció i classificació de la documentació aportada pels subjectes adherits al sistema de la carrera professional, així com de la realització d'una primera valoració respecte de les activitats formatives acreditades.

6. Els òrgans d'avaluació del sistema de la carrera professional horitzontal exerciran les seves funcions d'acord amb els principis d'objectivitat, transparència, imparcialitat i no discriminació.



Article 16. Procediment administratiu de la carrera professional horitzontal.

1. Els subjectes adherits al sistema de la carrera professional horitzontal podran presentar la documentació acreditativa dels requisits a valorar per la comissió, abans del 30 de setembre de cada any.
- 2.- Rebuda la documentació, es realitzarà un primer anàlisi i classificació d'aquesta per part del departament de recursos humans de l'Ajuntament de Búger. Dit departament elevarà una proposta de valoració a la comissió de seguiment i avaluació.
- 3.- La comissió es reunirà entre els mesos d'octubre i desembre als efectes d'analitzar la proposta de valoració efectuada pel departament de Recursos Humans, i elevarà la proposta de resolució a la Presidència de la corporació.
- 4.- La resolució de reconeixement o denegació del grau personal es dictarà abans del 15 de desembre de cada any, mentre que les modificacions en el complement retributiu que es produeixin amb motiu de l'adquisició, progressió, pèrdua o manteniment de nivell, sorgiran efectes des del dia primer de cada any.
- 5.- En el supòsit de concessió d'un termini excepcional de justificació en els termes establertes en l'apartat 5 de l'article 11, transcorregut el termini atorgat, la comissió de seguiment i valoració es reunirà a l'efecte d'elevar la proposta corresponent al president de la corporació.

En aquest supòsit, la resolució que es dicti podrà acordar motivadament la retroacció dels efectes econòmics derivats del reconeixement del nivell personal al dia primer de l'any.

Disposició addicional única.

Donat que el "Pacte sobre les condicions de feina del personal laboral de l'Ajuntament de Búger", 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

Classificació professional: grups y 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 citades categories professionals, la definició nominal de les quals, juntament amb la definició substancial i el seu contingut, figuren en l'Annex I 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 les quals s'exigeixen els següents nivells de titulació: de grau universitari, de doctor/a, llicenciat/a, enginyer/a o arquitecte/a o equivalents.*

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

Grup C. *Comprèn aquelles categories professionals per 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 les quals s'exigeixen els següents nivells de titulació: títol de Graduat/a en Educació Secundària, Graduat/a 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.*

Per als grups C i D s'entendrà que té formació laboral equivalent el personal laboral que actualment presta els seus serveis en l'Administració autonòmica i tingui 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.

Per a una major comprensió, el següent quadre resum mostra la distribució de personal laboral i funcionaris en l'Ajuntament de Búger i les seves equivalències respecte el que es preveu per la CAIB:





Personal Laboral Ajuntament de Búger	Personal Funcionari Ajuntament de Búger (TREBEP)	CAIB
-	A1	-
Grup 1	A2	Grup A
Grup 2	B	Grup B
Grup 3	C1	Grup C
Grup 4	C2	Grup D
Grup 5	Altres Grups	Grup E

Disposició Final.

Aquest Reglament entrarà en vigor, una vegada aprovat definitivament i publicat el seu text íntegre en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, en el termini previst en l'article 65.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, en relació a l'article 70 d'aquesta.

Búger, en el dia de la signatura electrònica (21 d'abril de 2022)

El batle

Pere Torrens Escalas

