

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE SÓLLER

10171*Aprovació definitiva de la modificació del reglament carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'ajuntament de Sóller*

Seguida la tramitació disposada en l'article 49 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, vist que no s'han presentat reclamacions durant el termini d'exposició a el públic i de conformitat amb els article 65.2 i 70.2 de la Llei 7/1985, és procedeix l'elevació automàtica a definitiva i l'íntegra publicació de la modificació del Reglament de carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament de Sóller, el qual entrarà en vigor des de la mateixa data de la seva publicació en el butlletí oficial de les Illes Balears:

REGLAMENT REGULADOR DEL COMPLEMENT DE CARRERA PROFESSIONAL DE L'AJUNTAMENT DE SÓLLER

ARTICLE 1.- OBJECTE

L'objecte d'aquest acord es establir els principis generals amb els que s'hauran de regir els acords per implantar la carrera professional horitzontal per a tot el personal de l'Ajuntament de Sóller.

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 en graus, categories, esglaons o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de feina i de conformitat amb el que estableix la lletra b) de l'article 17 i 20.3 del mateix TREBEP. El TREBEP que estableix l'obligació que les administracions públiques incorporin sistemes que permetin avaluar el desenvolupament i la progressió dels seus empleats. L'esmentada avaluació es defineix com el procediment mitjançant el que 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 el perfeccionament de la qualificació d'aquest personal i a la millora de la prestació del servei al ciutadà a l'Ajuntament de Sóller.

ARTICLE 2.- CARACTERÍSTIQUES

- a) És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi vol incorporar 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, 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 amb caràcter general, llevat del cas de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e) del TREBEP.
- 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) Es actualitzable mitjanant 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 Sóller 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 Sóller que tenen dret a percebre la carrera professional horitzontal són:

- Funcionaris de carrera i personal laboral fix.
- Funcionaris interins i personal laboral temporal que hagin assolit un nivell, dels especificats en l'article cinquè, dins l'Ajuntament de Sóller i la resta d'administracions públiques.
- Funcionaris de la Policia Local en situació de segona activitat, amb destinació o sense.
- Personal laboral indefinit no fix, que hagi assolit un nivell, dels especificats en l'article cinquè, dins l'Ajuntament de Sóller.

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

- Personal eventual.
- Personal d'alta direcció.

ARTICLE 4.- REQUISITS PER ADQUIRIR EL NIVELL INICIAL

La adquisició de nivell inicial s'efectuarà 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 estatal, autonòmica o local, i pels sindicats.
- Tots els mesos treballats a l'Ajuntament de Sóller 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	0,7	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	0,7	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	0,7	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	0,7

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 d'un mes



de l'entrada en vigor del present acord. A més, s'haurà d'aportar el certificat d'antiguitat per part dels empleats públics que hagin prestat serveis a altres administracions públiques si no s'hagués aportat amb anterioritat. En aquest cas, s'hauran d'acreditar els serveis en 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.

TAULA DE LES HORES DE FORMACIÓ PER ASSOLIR NIVELLS INICIALS

Personal	A1	A2	B	C1	C2	B.O.S. C2
Nivell I	35	30	25	20	15	Totes les hores proposades i facilitades per l'Ajuntament
Nivell II	70	60	50	40	30	
Nivell III	105	90	75	60	45	
Nivell IV	140	120	100	80	60	

ARTICLE 5.- ESTRUCTURA

a. La carrera horitzontal s'estructura en quatre nivells, en cadascun dels quals han de romandre els professionals 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 és el següent:

- 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 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 lloc de feina exercits en 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 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 públic d'aquest nivell.

g. Aportació final:

- Entre 7 i 15 anys
- Entre 15 i 20 anys
- Entre 20 i 25 anys
- Més de 25 anys

Aquests quanties es mantendran fixes fins a l'any 2027, després ja en l'exercici 2028 i següents s'aplicarà l'increment previst a la Llei de pressuposts de cada any.

El termini per sol·licitar aquestes aportacions finals serà de tres mesos d'anticipació al fet causant (la jubilació).



ARTICLE 6.- CALENDARI D'IMPLANTACIÓ

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

- 2021: 50% de l'import anual que correspon segons el grup d'adscripció inicial.
- 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:

PERCENTATGES A PERCEBRE SEGONS ANY JUBILACIÓ

Any jubilació	2021	2022
2021	100%	-
2022	75%	100%

ARTICLE 7.- COMPLEMENT RETRIBUTIU DE CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL

Les retribucions, en còmput anual, del complement de carrera corresponent a cadascun dels nivells assenyalats són les següents:

NIVELL/GRUP

	A1	A2/B	C1	C2	E
I	3.000,-- €	2.500,-- €	2.100,-- €	1.750,-- €	1.500,-- €
II	6.000,-- €	5.000,-- €	4.200,-- €	3.500,-- €	3.000,-- €
III	9.000,-- €	7.500,-- €	6.300,-- €	5.250,-- €	4.500,-- €
IV	12.000,-- €	10.000,-- €	8.400,-- €	7.000,-- €	6.000,-- €

APORTACIÓ FINAL

Entre 7 i 15 anys	7.000€ única
Entre 15 i 20 anys	9.000€ única
Entre 20 i 25 anys	12.000€ única
Més de 25 anys	15.000€ única

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 Sóller, 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 Sóller, tret de les aportacions finals úniques.

ARTICLE 8.- PROGRESSIÓ DE NIVELL

Per poder passar d'un tram al següent en el moment previst s'hauran d'haver acumulat un mínim de crèdits de formació (si el comput es fa per



hores 1 crèdit equival a 10 hores) al llarg de la durada del tram anterior segons el grup a que es pertany. S'haurà d'acreditar, abans de l'1 d'octubre de l'any anterior, la realització de les hores de formació corresponents al grup pertinent, d'acord amb el Pla de Formació aprovat per l'Ajuntament.

En aquest sentit, l'Ajuntament aprovarà un Pla de Formació, que serà negociat amb la representació sindical de la Mesa General d'Empleats Públics de l'Ajuntament, extret de l'anàlisi de necessitats formatives o bé de les accions formatives que l'Ajuntament programarà, fixant un mínim de temps de formació específica, que no podrà ser inferior a les hores de la següent taula:

TAULA DE LES HORES/PERÍODE NECESSÀRIES PER GRUPS PER PUJAR DE NIVELL

Personal	A1	A2/ B	C1	C2	Altres	C2 Altres
	60	45	30	20	10	Totes les hores proposades i facilitades per l'Ajuntament

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 Sóller, prèvia negociació amb la Mesa General Negociadora d'Empleats Públics de l'Ajuntament de Sóller.

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. 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 de 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 suspensió de l'accés al nivell superior 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 aquest cas s'obrirà un procediment, amb audiència de la persona interessada i dels representats del personal a la mesa corresponent, procediment que conclourà amb l'establiment de les mesures oportunes.

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 establerta en aquest mateix article, i complir amb la resta de requisits enumerats al present text.

La sol·licitud corresponent per tal de poder progressar de nivell es realitzarà mitjançant la presentació de les acreditacions 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 9.- ÒRGANS DE VALORACIÓ I APROVACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

La valoració dels requisits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional correspon a la comissió de seguiment i control de la carrera professional.

La Comissió estarà formada pel batle/batlessa, el regidor/a de Personal, un regidor/a de l'oposició, dos membres de la Junta de Personal, dos membres del Comitè d'Empresa, el/la tècnic/a del departament de Recursos Humans i el secretari/a de la Corporació. Hi podrà assistir l'interventor/a en qualitat d'assessor.

La Comissió de valoració es reunirà com a mínim anualment, prèvia convocatòria realitzada pel departament de Recursos Humans, que es remetrà als seus membres per correu electrònic, per fer el seguiment de l'evolució dels processos de nova adhesió o de promoció a trams superiors.

La Comissió de valoració podrà delegar les valoracions reglades (experiència i formació) en un Comitè Tècnic. Aquest Comitè estarà format per el/la Secretari/a General de l'Ajuntament, el/la cap de RRHH i un/a representant dels/les treballadors/es anomenat/da per la Junta de Personal. En el supòsit que la Comissió de valoració delegui aquesta funció al Comitè Tècnic, aquest remetrà la proposta de valoració a la Comissió al menys dos dies abans de la seva remissió a l'òrgan resolutori, per al seu coneixement.



La Comissió de Seguiment i Control, o en el seu cas, el Comitè Tècnic, una vegada valorats els requisits i mèrits presentats pel personal de l'Ajuntament proposarà al Batle, 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.

ARTICLE 10.- PAU SOCIAL

Les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord es comprometen a garantir la pau social durant un termini de quatre anys en tots els aspectes referits a la carrera professional, sempre que es compleixin els termes pactats a l'acord.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA DE LA IMPLANTACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

1. Per a l'establiment del nivell inicial d'accés a la carrera professional es tendran 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 Sóller que tingui l'antiguitat necessària per accedir 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 2022 per realitzar la formació adient i accedirà al nivell retributiu corresponent a la seva antiguitat des de l'1 del més següent a l'acreditació d'aquesta formació. 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 tot el personal que es vulgui acollir a les condicions d'aquest acord haurà de presentar la sol·licitud i acreditar abans de 1 mes, comptat a partir de l'entrada en vigor d'aquest acord, les hores de formació necessàries per accedir al nivell corresponent a la seva antiguitat.

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 2021.

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.

DISPOSICIÓ FINAL.-

Aquest Reglament entra en vigor l'endemà de la seva aprovació definitiva. 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 Palma de Mallorca.

(Signat electrònicament: 11 de setembre de 2025)

El batle

Miguel Nadal Vaquer

