

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### AYUNTAMIENTO DE SON SERVERA

#### **12754** *Aprobación de la carrera profesional para el personal funcionario y laboral del Ajuntament de Son Servera*

El Pleno del Ajuntament de Son Servera, en la sesión extraordinaria de día 29 de noviembre de 2018, adoptó el siguiente acuerdo:

**"PRIMERO.-** Aprobar el concepto de carrera profesional para el personal funcionario y laboral del Ajuntament de Son Servera, en los siguientes términos:

#### **1. Objeto**

Establecer las bases para implantar y regular el sistema de carrera profesional horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación durante el ejercicio profesional en el Ajuntament de Son Servera.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los empleados públicos al arte. 16 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Empleados Públicos. La carrera horizontal consiste en la progresión de grados, categorías, escalones u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y artículo 20.3 del mismo Estatuto. La carrera horizontal debe contribuir, asimismo, a la actualización y el perfeccionamiento de la cualificación de este personal ya la mejora de la prestación del servicio público en el Ajuntament de Son Servera.

#### **2. Ámbito subjetivo de implantación**

1. Este Acuerdo es aplicable a todo el personal funcionario y laboral que presta servicios en el Ajuntament de Son Servera.
2. El personal que acceda al Ajuntament de Son Servera se le reconocerá, previa solicitud, la progresión alcanzada de carrera profesional horizontal reconocida en la otra administración, de acuerdo con el principio de reciprocidad y los criterios de homologación que se determine.

#### **2.bis. Configuración del modelo de carrera profesional:**

2.bis.1 El modelo de carrera ordinaria se configura como el elemento clave de motivación y crecimiento profesional en el seno de la Función Pública. Este esfuerzo y crecimiento debe ir aparejado a la remuneración correspondiente a cada nivel, así como el reconocimiento y valoración del nivel de carrera.

2.bis.2 Para progresar en la carrera profesional se desarrolla un modelo de carrera profesional en el que la evaluación del desempeño y la mejora continua se configura como el eje fundamental. Es decir, además del requisito de cinco años de permanencia en el nivel de origen, se debe superar la evaluación correspondiente.

#### **3. Características**

La carrera profesional horizontal tiene las siguientes características:

- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Es personalizada: el reconocimiento de los niveles tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por el interesado de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) Es progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior sólo se logrará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de demérito previsto en el artículo 96.1 y de RDLEBEP.
- e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f) Es transparente: las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.





- g) Es evaluable: se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada nivel de la carrera profesional.
- h) Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- e) Es homologable: se deben llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal proveniente de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- j) Es independiente del lugar o de la plaza que ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el lugar de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- k) Es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de manera que respondan a la realidad ya las necesidades cambiantes del Ajuntament de Son Servera y de sus profesionales.

#### 4. Requisitos

4.1. El acceso a la carrera profesional horizontal se efectúa con la obtención de uno de los niveles previstos en este Acuerdo. El acceso posterior a los niveles superiores se lleva a cabo con el procedimiento y los requisitos establecidos en este Acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera. Una vez efectuada la incorporación a la carrera profesional, la promoción de nivel sólo se puede hacer en el nivel inmediatamente superior.

4.2. Los requisitos específicos para encuadrarse en cada nivel -para acceder a la carrera profesional o para promocionar de nivel- son los siguientes:

- a) Pertener a alguno de los colectivos de personal que se señalan en el punto 2 de este Acuerdo y estar en situación de servicio activo o en situación que genere reserva de plaza.
- b) Haber completado los años de servicios prestados que establece el punto 5.2 para cada uno de los niveles.
- c) Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV, respectivamente.
- d) Formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca en las convocatorias.
- e) Obtención de la puntuación mínima establecida en el proceso de evaluación correspondiente al periodo temporal de permanencia en el nivel inferior.
- f) Acreditar al menos cinco años de período de evaluación no negativas para acceder a los niveles I, II, III y IV. Se entiende por evaluación negativa obtener menos de un 70% de la valoración máxima anual.

4.3. A efectos de lo establecido en el punto 4.2.b, las personas solicitantes que dispongan de fracciones de tiempo remanentes que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel de encuadramiento en la fase extraordinaria de implantación pueden computarse las -por una sola vez y excepcionalmente- el procedimiento ordinario previsto en el punto 8 del presente Acuerdo, siempre que la duración del período excedente sea superior a tres años.

4.4. Los requisitos que se enumeran en los puntos 4.2.b, c, d, e y f no son aplicables al personal que acceda a la carrera profesional horizontal a través del procedimiento extraordinario de implantación para que se refiere a la obtención del nivel reconocido inicial.

#### 5. Estructura

5.1. El modelo de carrera profesional horizontal estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales el profesional debe permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

5.2. El período mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:

- a) Nivel I: 5 años.
- b) Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.
- c) Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.
- d) Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

5.3. Se consideran servicios prestados a efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los periodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de plaza ejercidos en un lugar del mismo cuerpo o escala -y especialidades, en su caso- o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

5.4. Asimismo, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas -y especialidades, en su caso- o categorías profesionales, de conformidad con los criterios de ponderación que figuran en las tablas de la disposición transitoria primera de este Acuerdo.

5.5. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas:





- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios en otras administraciones públicas.
- d) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el artículo 89.5 del EBEP.
- e) Excedencia por cuidado de familiares.
- f) Excedencia forzosa.
- g) Excedencia especial que se regula en el Decreto Ley 5/2012.

5.6. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento público de este nivel.

## 6. Retribuciones

6.1 Las retribuciones derivadas de aplicar el modelo de carrera profesional horizontal quedan integradas en el complemento de carrera profesional del artículo 24. a del EBEP.

6.2 La cuantía, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada nivel es la siguiente:

Niveles de CC (*)	Subgrupo A1	Subgrupo A2	grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros agrup.
nivel I	3.000	2.400	2.200	2.000	1.700	1.300
nivel II	6.000	4.560	4.080	3.600	2.900	2.200
nivel III	9.000	6.660	5.960	5.250	4.200	3.000
nivel IV	12.000	8.640	7.820	7.000	5.500	4.500

(\*) CC es complemento de carrera. Asimismo estos niveles y estas retribuciones para cada grupo o subgrupo establecen igualmente para el personal laboral, según las categorías equivalentes previstas en su convenio colectivo.

Sin embargo, mientras no se derogue el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE núm. 126, de 24 de mayo), se aplicarán las minoraciones que establece la Ley 6/2010, de 17 de junio, por la que se adoptan medidas urgentes para la reducción del déficit público (BOIB núm. 94, de 22 de junio).

6.3 La retribución tiene carácter de complementaria y está asociada a la obtención de un determinado nivel de carrera. Sólo se puede percibir el complemento de carrera del último nivel que se tenga reconocido, correspondiente al subgrupo o grupo profesional en el que se encuentre en situación de servicio activo.

6.4 El personal que acceda por el procedimiento selectivo de promoción interna a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo o una categoría profesional superior a la que tenía, debe iniciar la carrera profesional en la nueva situación adquirida. No obstante, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior hasta que se produzca la absorción por el reconocimiento de los niveles correspondientes a su nueva situación.

6.5 Respecto del personal que trabaje a tiempo parcial o con jornadas reducidas se debe hacer una reducción proporcional de la retribución por carrera profesional.

6.6 Los derechos económicos de las trabajadoras y trabajadores del Ajuntament de Son Servera serán prioritarios y en cualquier caso se aplicará lo previsto en el artículo 38.10 del Estatuto básico del empleado público.

## 7. Áreas de valoración y efectos en la carrera profesional

7.1 Para el reconocimiento de cada nivel de carrera se debe valorar la trayectoria y la actuación profesionales, la calidad de los trabajos efectuados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. También se pueden incluir otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida como la implicación en los objetivos fijados por la organización.

7.2 El desarrollo de las áreas de valoración que se podrán utilizar para la progresión en el sistema de carrera son:

- a) Área I. Actividad, competencia profesional y / o desarrollo de puesto de trabajo. Se evalúan la participación individual para alcanzar los objetivos establecidos, la eficiencia en la gestión de recursos, la introducción de innovaciones técnicas que mejoren la





calidad del servicio, actualización y mejora de métodos de trabajo y de los procesos, el trabajo en equipo, el compromiso e identificación con el servicio, la iniciativa y mejoras continuas y otras actividades que se determinen. También se pueden evaluar las competencias generales y específicas del puesto de trabajo

b) Área II. Formación, docencia e investigación. Se evalúan las actividades de formación autorizada relacionadas y específicas del ámbito profesional o funcional, la actividad formativa no específica que esté relacionada con los objetivos de la organización, y otros que se determinen.

En cuanto la docencia como difusión del conocimiento técnico y organizativo evalúa la de formación continua y otros que se determinen.

c) Área III. Implicación y compromiso con la organización. Se evalúan la participación profesional en la gestión interna del servicio y / o unidad para la mejora de la calidad y el compromiso de los profesionales con la organización en que prestan servicio o en su ámbito profesional y funcional del Ayuntamiento, la responsabilidad organizativa reconocida, ser miembro de los comités de evaluación, de los tribunales de selección o provisión y otras actividades que se determinen.

7.3 Los méritos que deban ser evaluados y su peso específico a cada nivel varían según el tipo de personal, la titulación de acceso y el grado al que acceda.

El proceso para acceder a cada grado requiere haber obtenido un mínimo de créditos a cada uno de las tres áreas. La distribución global de los créditos que corresponden a cada área y la de los mínimos exigibles en cada grado y para cada área se establecerán en la resolución de la convocatoria específica, que dictará la Alcaldía, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4.2.f).

Para ascender de nivel se tienen en cuenta los méritos adquiridos a partir de la solicitud del reconocimiento del nivel anterior. En caso de créditos excedentes en el área II se podrán aportar en evaluaciones posteriores siempre que no supongan el 20% de los créditos mínimos exigidos para superar la evaluación.

## **8. Procedimiento para obtener los niveles de carrera profesional horizontal**

8.1 El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se iniciará de oficio por el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que debe tener carácter anual.

8.2 Las solicitudes se presentarán por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea-acuerdo con la forma y dentro del plazo que establezca la convocatoria- y se acompañarán los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel y también los documentos que acrediten los méritos específicos del punto 4.2. El cumplimiento de los requisitos y de los méritos correspondientes se refiere al día de la expiración del plazo que fija la convocatoria para presentar solicitudes.

8.3. De evaluar los méritos aportados por el interesado, se encargan los comités de valoración -regulados en este Acuerdo- para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel. Cada comité de valoración emitirá un informe y elevar la propuesta de reconocimiento de nivel al Concejal / a competente en materia de personal del Ajuntament de Son Servera

8.4. El procedimiento finaliza con la resolución motivada del Alcalde de concesión o denegación del nivel solicitado y con su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

## **9. Órganos de valoración de la carrera profesional**

9.1. Para una valoración adecuada de los requisitos y de los méritos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional se crean los comités de valoración de carrera profesional. A tal efecto se deben crear unos comités de valoración que podrán ser para cada subgrupo o grupo profesional, los cuales tienen la consideración de órganos colegiados.

9.2. Los miembros del comité están obligados a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y recomendaciones hechos sobre las personas evaluadas.

9.3 Con el fin de establecer unos criterios homogéneos en el funcionamiento de los comités de valoración se puede crear un comité coordinador de valoración, para cada uno de los ámbitos, con funciones de coordinación.

## **10. Funciones del comité de valoración**

Estos comités deben tener el carácter de órganos colegiados, técnicos y especializados, deben actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, y han de estar presentes los representantes del personal. Tienen las siguientes funciones:

- a) Recibir las solicitudes de acceso a los niveles de la promoción y el desarrollo profesional.
- b) Comprobar los requisitos y los méritos de los profesionales que soliciten el acceso a cada nivel.
- c) Supervisar los informes emitidos por el órgano competente.

- d) Elevar al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o desestimación de la solicitud de acceso a cada nivel.  
e) Otras funciones que les atribuyan.

### 11. Comisión paritaria de seguimiento

De conformidad con el artículo 38.5 del Estatuto básico del empleado público se constituirá una comisión paritaria, las funciones serán las de seguimiento de este Acuerdo. Así, esta comisión estará integrada por la totalidad de los miembros de la Mesa General de negociación de personal del Ajuntament de Son Servera y 4 representantes de la Administración designados por el Concejal / a competente en materia de personal del Ajuntament de Son Servera. Cuando por razones de la temática a tratar se crea necesario contar con la ayuda de personas con conocimientos especializados en la materia, las partes podrán asistir acompañadas de un asesor.

#### Disposición transitoria primera

1. Se establece un periodo transitorio -que tiene por finalidad el encuadramiento inicial de nivel- con carácter extraordinario al que puede optar, por una sola vez, el personal incluido en el punto 2 de este Acuerdo.

Durante esta fase extraordinaria, el personal será clasificado en el nivel que le corresponda teniendo en cuenta única y exclusivamente el tiempo de servicios prestados. El personal que acceda a la carrera profesional horizontal por este procedimiento mantendrá inalterables todos los méritos que tenga, que se podrán utilizar para acceder a niveles superiores.

2. En este proceso extraordinario se consideran servicios prestados los reconocidos a los efectos de antigüedad de acuerdo con la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos.

Los servicios prestados en diferentes grupos de titulación se computarán de forma ponderada.

A efectos de determinar el número de días de servicios prestados, se aplicarán los criterios de ponderación de las tablas siguientes computándose todos los periodos trabajados en cualquier cuerpo o escala, o en cualquier grupo profesional laboral:

- Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A1, o en el grupo profesional A.

Subgrupo A1 / grupo prof. A	Subgrupo A2 / grupo prof. B	subgrupo B	Subgrupo C1 / grupo prof. C	Subgrupo C2 / grupo prof. D	Otros agrup./grupo prof. E
1	0,90	0,80	0,80	0,70	0,60

- Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A2, o en el grupo profesional B.

Subgrupo A1 / grupo prof. A	Subgrupo A2 / grupo prof. B	subgrupo B	Subgrupo C1 / grupo prof. C	Subgrupo C2 / grupo prof. D	Otros agrup./grupo prof. E
1	1	0,9	0,90	0,80	0,70

- Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del grupo B.

Subgrupo A1 / grupo prof. A	Subgrupo A2 / grupo prof. B	subgrupo B	Subgrupo C1 / grupo prof. C	Subgrupo C2 / grupo prof. D	Otros agrup./grupo prof. E
1	1	1	1	0,90	0,80

- Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C1, o en el grupo profesional C.

Subgrupo A1 / grupo prof. A	Subgrupo A2 / grupo prof. B	subgrupo B	Subgrupo C1 / grupo prof. C	Subgrupo C2 / grupo prof. D	Otros agrup./grupo prof. E
1	1	1	1	0,90	0,80

- Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C2 y agrupaciones profesionales de la disposición adicional 7 del EBEP, o en los grupos profesionales D y E.





Subgrupo A1 / grupo prof. A	Subgrupo A2 / grupo prof. B	subgrupo B	Subgrupo C1 / grupo prof. C	Subgrupo C2 / grupo prof. D	Otros agrup./grupo prof. E
1	1	1	1	1	1

3. En el plazo de un mes a partir del día siguiente que se firme este acuerdo, y una vez ratificado por el Pleno del Ajuntament de Son Servera se publicará en el una lista donde consten todas las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este acuerdo, en el que figure el nombre y apellidos; el número del DNI; el grupo, subgrupo; el nivel reconocido y el periodo de servicios previos sobrantes, una vez computados los que resulten necesarios para acceder al nivel correspondiente de la carrera profesional.

En el plazo de diez días desde el día siguiente que se publique esta lista, las personas que no estén de acuerdo pueden presentar reclamaciones, o bien, dado el carácter voluntario de la carrera profesional horizontal, optó por renunciar a su participación en el sistema de carrera profesional horizontal.

Una vez examinadas las reclamaciones, se aprobarán las listas definitivas y se publicarán.

Estas listas definitivas contendrán los mismos datos que los de la lista provisional.

#### **Disposición transitoria segunda**

La incorporación al sistema de carrera profesional horizontal del personal que, a la fecha de efectos del reconocimiento extraordinario que se regula en la disposición anterior, tenga la condición de personal funcionario o laboral del Ajuntament de Son Servera y se encuentre en alguna de las situaciones administrativas que se señalan en el punto 5.5 *b, c, d, e, f y g* de este Acuerdo, o bien en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, se producirá, si lo solicita previamente, en la fecha en que se produzca el reingreso al servicio activo, de acuerdo con la forma y con los efectos previstos en la disposición transitoria anterior.

Debe tener un tratamiento idéntico el personal funcionario de carrera o laboral fijo del Ajuntament de Son Servera que fue declarado en excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

#### **Disposición transitoria tercera**

Una vez hecho, con carácter extraordinario, el encuadre inicial previsto en la disposición transitoria primera, estos pagos se deben hacer según un calendario establecido en la mesa general de negociación.

El Ajuntament de Son Servera se compromete a dotar la partida presupuestaria necesaria para hacer frente a los gastos que se generen para aplicar este Acuerdo.

#### **Disposición transitoria cuarta**

El reconocimiento con carácter extraordinario del encuadre de nivel de carrera previsto en la disposición transitoria primera se hará con efectos de 1 de enero de 2019 sin efectos económicos.

Una vez hacer el encuadre del nivel de carrera profesional se creará el concepto retributivo "complemento de carrera profesional".

El Ajuntament de Son Servera se compromete a negociar un calendario de pago progresivo, si la previsión de gasto de Capítulo I del estado de gastos del Presupuesto del Ayuntamiento lo permite, de acuerdo con la información económica, jurídica y de los documentos adecuados, a dotar la partida presupuestaria necesaria para hacer frente a los gastos que se puedan generar.

**SEGUNDO.-** Fijar una partida presupuestaria al Presupuesto de la Corporación para el ejercicio 2019, que establezca el 10% para el pago de la carrera profesional, aparte de la fecha 1 de enero de 2019.

**TERCERO.-** Negociar con la Mesa General de Negociación Conjunta y aprobar antes de 31 de marzo de 2019, la aplicación del importe resultante de la liquidación del presupuesto de 2018, con efectos de 1 de enero de 2019, en función del crédito presupuestario disponible en el capítulo I, el cual se añadirá al 10% establecido en el punto segundo del presente acuerdo.

**CUARTO.-** Negociar con la Mesa General de Negociación Conjunta y aprobar, antes de 31 de marzo de 2019, un calendario de aplicación de la carrera profesional, garantizando presupuestariamente la aplicación de su importe íntegro del 100%, con el límite de la ejercicio presupuestario de 2022.





**QUINTO.-** Negociar con la Mesa General de Negociación Conjunta y aprobar, antes de 31 de diciembre de 2019, el Reglamento de la carrera profesional.

**SEXTO.-** Publicar el presente acuerdo en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB), para dar conocimiento general. "

Por ello y de acuerdo con el punto sexto del citado acuerdo del Pleno se publica el mismo en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Son Servera, 10 de diciembre de 2018

**El alcalde,**  
Antoni Servera Servera

