

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE SANT JOAN

11929 *Aprobación definitiva del reglamento regulador de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Sant Joan*

Visto que por acuerdo de Pleno en sesión plenaria ordinaria, celebrada el día 25 de septiembre de 2019, se aprobó inicialmente el reglamento regulador del complemento de carrera profesional.

Visto que el anuncio de aprobación inicial del reglamento regulador de la carrera profesional ha sido sometido a exposición pública mediante su publicación al Boletín Oficial de las Islas Baleares núm. 132 de 28 de septiembre de 2019, y expuesto en el Tablón de anuncios de la Corporación, durante el plazo de treinta días hábiles.

Visto que no se ha presentado ninguna reclamación, objeción u observación durante el plazo de exposición al público, el acuerdo inicialmente adoptado de aprobación del Reglamento regulador de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Sant Joan, se entiende definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo expreso, de conformidad con lo establecido en los artículos 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 102.1.d) de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, Municipal y de Régimen Local de las Islas Baleares.

El texto íntegro del Reglamento regulador de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Sant Joan, se hace público, para su conocimiento y en cumplimiento de lo que se dispone en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Reglamento regulador de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Sant Joan.

ARTÍCULO 1.- OBJETO.

Establecer los principios generales de acuerdo con los cuales se tendrán que regir los acuerdos para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal del Ayuntamiento de Sant Joan.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los empleados públicos en el art. 16 del RDLEG 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico de los empleados públicos (en adelante TREBEP) y también regulada en la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, modificada por la Ley 6 /2018, de 22 de junio, por la cual se modifican varias normas del ordenamiento jurídico de las Islas Baleares en materia de turismo, función pública, presupuestaria, de personales, de urbanismo, de ordenación farmacéutica, de transportes, de residuos y régimen local, y se autoriza al Gobierno de las Islas Baleares para aprobar determinados textos refundidos, que procede a su regulación en el ámbito de la Administración local.

La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada de grados, categorías, niveles u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo y en conformidad con el que establece la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo TREBEP.

El TREBEP establece la obligación que las administraciones públicas establezcan sistemas que permitan evaluar el desarrollo y la progresión de sus empleados. La mencionada evaluación se define como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o los logros de resultado.

La carrera horizontal tiene que contribuir, así mismo, a la actualización y al perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio al ciudadano en el Ayuntamiento de Sant Joan.

ARTÍCULO 2.- CARACTERÍSTICAS.

- 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.
- Es personalizada: los reconocimientos del nivel tiene carácter personal e individual y se efectuarán considerando los méritos presentados por la persona interesada 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, exceptuando la adquisición del nivel inicial, el cual se encuentra regulado al artículo 4.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de mérito que prevé el artículo 96.1 e 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 la 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.
- i) Es homologable: se tienen que llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que provenga de otras administraciones.
- j) Es independiente del lugar o de la plaza que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto 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 forma que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes del Ayuntamiento de Sant Joan y de sus profesionales.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

3.1- Personal que tiene que percibir la carrera profesional.

Los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Sant Joan que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

- a. Personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.
- b. Personal funcionario interino y personal laboral temporal que hayan logrado un nivel, de los especificados en el artículo quinto, dentro del Ayuntamiento de Sant Joan y otras administraciones públicas.
- c. Funcionarios de la Policía Local con situación de segunda actividad, con o sin destino.
- d. Personal laboral indefinido no fijo, que haya logrado un nivel, de los especificados en el artículo quinto, dentro del Ayuntamiento de Sant Joan y otras administraciones públicas.

3.2- Personal que no tiene que percibir la carrera profesional.

- a) Personal eventual.
- b) Personal de alta dirección que no tenga la condición de empleado público del Ayuntamiento de Sant Joan.

ARTÍCULO 4.- REQUISITOS PARA ADQUIRIR EL NIVEL INICIAL.

La primera adquisición de nivel, en el momento inicial de aplicación de la carrera profesional, será de una sola vez, teniendo en cuenta los años de servicios prestados y las horas de formación determinadas para lograr el nivel.

En esta primera instancia:

- Se tendrán en cuenta todas las horas de formación realizadas durante la vida laboral, impartidas o reconocidas por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB), la Federación española de municipios y provincias (FEMP) y las impartidas por la Universidad y por las escuelas técnicas, las impartidas por colegios profesionales, las administraciones estatales, autonómica o local, y por los sindicatos.

- Todos los meses trabajados en el Ayuntamiento de Sant Joan y cualquier administración pública se computarán aplicando los siguientes criterios de ponderación:

Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A1.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	0,6	0,5	0,4	0,3



Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A2/B.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	0,6	0,5	0,4

Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C1.

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

Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C2.

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

El cómputo se realizará por meses completos. Los remanentes de días se aplicarán al grupo correspondiente.

Los interesados tienen que aportar los certificados de asistencia o aprovechamiento de los cursos realizados mediante el registro de entrada, antes del 1 de octubre del año en curso. Además, se tendrá que aportar el certificado de antigüedad por parte de los empleados públicos que hayan prestado servicios a otras administraciones públicas. En este caso, se tendrán que acreditar los servicios a la administración pública con indicación del grupo/nivel a que pertenece por cada uno de los meses por los cuales ha prestado servicio. También se tendrá que indicar si se trata de funcionario de carrera o interino, personal laboral fijo o temporal y que no está incluido dentro del artículo 3.2.

La comisión de seguimiento y control será la encargada de valorar la documentación y definir el nivel logrado por cada trabajador. Con cuyo objeto se incorporará un informe que emitirá el departamento de Recursos Humanos donde se acreditará la antigüedad de cada trabajador que solicite la carrera profesional.

Los efectos económicos se retrotraerán al día 1 del mes siguiente a la entrada en vigor del presente reglamento. O en caso de incorporación de nuevo personal, los efectos serán a partir del día 1 del mes siguiente a la toma de posesión.

TABLA DE LAS HORAS DE FORMACIÓN PARA ADQUIRIR LOS NIVELES INICIALES						
Personal	A1	A2	B	C1	C2	Otros
Nivel I	35	30	25	20	15	10
Nivel II	70	60	50	40	30	20
Nivel III	105	90	75	60	45	30
Nivel IV	140	120	100	80	60	40

ARTÍCULO 5.- ESTRUCTURA.

a. La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales los profesionales tienen que permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

b. El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel son los siguientes:

- a. Nivel I: 5 años.
- b. Nivel II: 10 años de servicio.
- c. Nivel III: 15 años de servicio.
- d. Nivel IV: más de 20 años de servicio.

c. Se consideran servicios prestados a los efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal, los periodos de tiempos en situación de servicio activo o en situación con reserva de lugar de trabajo ejercidos a un lugar del mismo cuerpo o escalera - y especialidades, si procede- o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

d. También, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, si procede o categoría profesional.





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

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicios en otras administraciones públicas.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece l´art. 89.5 del TREBEP.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012.

f. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.

ARTÍCULO 6.-CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.

La carrera profesional se implantará, con efectos económicos a partir del mes siguiente a la entrada en vigor de este reglamento, y de acuerdo con el calendario siguiente:

- 2019: 30% desde el mes siguiente a la entrada en vigor.
- 2020: 60% con efectos desde el día 1 de enero.
- 2021: 90% con efectos desde el día 1 de enero.
- 2022: 100% con efectos desde el día 1 de enero.

Los empleados del Ayuntamiento con derecho a percibir el complemento de carrera profesional que cumplan la edad de jubilación los próximos años, percibirán los porcentajes del complemento de la siguiente manera:

Año jubilación	PORCENTAJES A PERCIBIR	
	2019	2020
2019	100%	
2020	75%	100%

El personal que tenga más de 60 años a la fecha de efectividad de la carrera profesional, siempre y cuando no se jubile dentro de los años 2019 y 2020, cobrará el 50 por ciento dentro del año de su aprobación, y el 100 por ciento desde el segundo año y hasta su jubilación efectiva.

ARTÍCULO 7.- COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL.

Las retribuciones, en cómputo anual, de los complementos de carrera correspondientes a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

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

El personal funcionario y laboral que se encuentre incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de este acuerdo percibirá la cuantía correspondiente en el grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocido.

Cuando el personal funcionario y laboral haya consolidado un nivel del grupo que esté ocupando, y ocupe un grupo superior tendrá derecho a percibir la asignación devengada del grupo que ocupe, siempre que tenga las horas de formación que correspondan para lograr el nivel superior. Si se cambia de grupo, por cualquier circunstancia, al volver al grupo inferior el nivel devengado en el grupo superior se percibirá por el que le corresponda en el grupo inferior. Todas estas actuaciones se harán de oficio o a instancia de parte.

La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retributivos que establezca la Ley de presupuestos generales del Estado, tanto en cuanto a las retribuciones básicas como las complementarias. Además, siendo prioritarios los derechos económicos de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Sant Joan, el calendario previsto será objeto de renegociación, tanto de los porcentajes a aplicar como de la temporalización de la implantación, a los años en que las circunstancias económicas sobrevenidas así lo determinen, y en cualquier caso se tiene que aplicar el que prevé el artículo 38.10 del TREBEP.





Su importe se abonará en forma fraccionada en 12 mensualidades con el devengo de cada nómina.

Será imprescindible adaptar el gasto generado a las reglas de equilibrio presupuestario.

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta en la Seguridad Social en el Ayuntamiento de Sant Joan.

ARTÍCULO 8.- MANTENIMIENTO DE NIVEL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

El Ayuntamiento establecerá un Plan de formación específico para el personal municipal acogido a la carrera profesional fijando un mínimo de tiempo de formación específica que no podrá ser inferior a las horas de la siguiente tabla:

TABLA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS POR GRUPOS						
Personal	A1	A2	B	C1	C2	Otros
Horas	35	30	25	20	15	10

La tipología de cursos que se admitirán para la evaluación del cumplimiento de los niveles en la carrera profesional tienen que ser cursos vinculados al puesto de trabajo, impartidos o reconocidos por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB), la Federación española de municipios y provincias (FEMP) y los impartidos por la Universidad y por las escuelas técnicas, los impartidos por colegios profesionales, las administraciones estatal, autonómica o local, y por los sindicatos, o bien los incluidos dentro del Plan de Formación que tendrá que aprobar el órgano competente del Ayuntamiento de Sant Joan, después de negociación previa con Mesa General Negociadora de Empleados Públicos del Ayuntamiento de Sant Joan. A tal efecto, el órgano competente será el Alcalde, sin perjuicio de las delegaciones que este pueda hacer en otros órganos.

Los cursos utilizados para la carrera profesional no podrán ser utilizados para compensar horas de trabajo al Ayuntamiento.

A efectos de la carrera profesional, la formación tendrá que ser preferentemente presencial, aunque también pueda ser on line, se tendrá que presentar un certificado de aprovechamiento o asistencia. Se tiene que valorar y se tendrá que realizar fuera de la jornada laboral. En el supuesto de que la formación se haga durante la jornada laboral, los trabajadores compensarán el Ayuntamiento y realizarán el mismo número de horas de trabajo en un horario diferente a su jornada laboral.

El incumplimiento de la formación comportará la baja de un nivel del complemento de carrera profesional para el personal afectado, salvo que el incumplimiento sea por causas de fuerza mayor o incapacidad laboral, que se describirán en el documento de evaluación del desempeño preceptivo.

En el supuesto de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia de la persona interesada y de los representantes del personal de la Mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas oportunas.

En el supuesto que los cursos presentados excedan de los mínimos para mantener el nivel, será computable en la anualidad siguiente, durante un tiempo máximo de dos años.

La evaluación del desempeño por competencias tiene que medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento de los empleados públicos mediante criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y será su resultado uno de los parámetros a tener en cuenta en la progresión en la carrera horizontal.

ARTÍCULO 9.- PROGRESIÓN DE NIVEL.

Para que los empleados públicos acogidos al sistema de carrera profesional horizontal puedan progresar al nivel superior tienen que cumplir la regla siguiente:

Acreditar el tiempo de servicios prestados requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 5.b), así como las horas de formación detalladas en la tabla del artículo 8 del reglamento, y cumplir con el resto de requisitos enumerados al presente texto.

La acreditación correspondiente para poder progresar de nivel se realizará mediante la presentación de la formación realizada por el registro general de entrada antes de día 1 de octubre del año en curso. La acreditación del tiempo de servicios prestados se efectuará de oficio mediante el informe de Recursos Humanos elaborado para la adquisición del nivel inicial.

Los efectos económicos se retrotraerán a día 1 del mes siguiente al desempeño del nivel logrado por parte de la persona interesada.





ARTÍCULO 10.- ÓRGANOS DE VALORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL.

El Órgano de representación del personal competente para proponer al órgano municipal que corresponda la modificación de los presentes acuerdos será la Mesa General Negociadora de Empleados Públicos, formada por el Alcalde o Alcaldesa, por el regidor/a de personal, por un regidor/a de la oposición, así como técnicos designados por el mismos entre el personal funcionario del Ayuntamiento con conocimientos y experiencia jurídica suficientemente acreditada dentro de la administración y los delegados de Personal.

A efectos de la adecuada valoración de los requisitos necesarios por el acceso al diferentes niveles de carrera profesional, se creará el órgano competente, que será la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la cual estará formada de manera equitativa entre la administración y representación por parte de los trabajadores donde su equivalencia será equivalente a la representación de Mesa General Negociadora de Empleados Públicos de este Ayuntamiento de Sant Joan.

Todos los acuerdos adoptados a Mesa General Negociadora de Empleados Públicos serán vinculantes para su aplicación.

La Comisión de Seguimiento y Control que se reunirá cada año dentro de la primera quincena del mes de octubre para validar la formación presentada durante el año para mantener o lograr los niveles, después de la convocatoria previa realizada por el Alcalde/Alcaldesa con una antelación mínima de dos días hábiles, que se remitirá a sus miembros por correo electrónico. Así mismo, de manera excepcional también se podrá reunir para tratar casos puntuales debidamente justificados por el interesado.

La Comisión de Seguimiento y Control, una vez valorados los requisitos y méritos presentados por el personal del Ayuntamiento, propondrá al Alcalde/Alcaldesa, sin perjuicio de las delegaciones que este pueda hacer en otros órganos, la aprobación de los niveles logrados por el personal, y este adoptará la resolución correspondiente.

La Comisión de Seguimiento y Control y el personal técnico de cada área, propondrán de forma genérica o específica la formación a realizar en el Plan de Formación.

Esta formación se tendrá que realizar a partir del 1 de octubre y hasta el 30 de septiembre del año siguiente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DE LA IMPLANTACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL.

1. Para el mantenimiento de nivel de la carrera profesional para el 2020, se podrán tener en cuenta todas las horas de formación realizadas durante la vida laboral, impartidas o reconocidas por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB), la Federación española de municipios y provincias (FEMP) y las impartidas por la Universidad y por las escuelas técnicas, las impartidas por colegios profesionales, las administraciones estatal, autonómica o local, y por los sindicatos.

2. El personal del Ayuntamiento de Sant Joan que tenga derecho a la carrera profesional y no presente el suficiente número de horas de formación para lograr los niveles iniciales tal como está regulado al artículo 4 de este reglamento, dispondrá hasta el 30 de septiembre de 2020 para conseguir la formación adecuada para acceder al nivel correspondiente a su antigüedad. Sin embargo, podrán adquirir un nivel inferior al que corresponda por antigüedad de acuerdo con la tabla de horas de formación para lograr los niveles iniciales, en aplicación del artículo 4 del reglamento.

De este modo el personal mencionado al párrafo anterior tendrá que acreditar, antes de día 1 de octubre de 2020, las horas de formación necesarias para acceder al nivel correspondiente a su antigüedad, así como las necesarias para el mantenimiento del nivel de la carrera profesional de acuerdo con el artículo 8.

Los efectos económicos del nivel logrado con la formación acreditada antes del 1 de octubre de 2019 de acuerdo con el artículo 4, será el día 1 del mes siguiente a la entrada en vigor del reglamento. Por otro lado, los efectos económicos del nivel logrado como consecuencia de la acreditación de la formación de acuerdo con el régimen transitorio se retrotraerán a día 1 de enero de 2020.

Para aquel personal que cuente con servicios prestados a distintos grupos profesionales se aplicarán las reglas de ponderación de estos servicios reguladas al artículo 4 de este reglamento.

3. En cuanto a los efectos económicos para el año 2019 se retrotraerán al día 1 del mes siguiente a la entrada en vigor del presente reglamento. Las cantidades reguladas al artículo 7 de este reglamento no se dividirán por 12 mensualidades sino por el número de meses que resulten desde el día 1 del mes siguiente a la entrada en vigor del reglamento hasta 31 de diciembre de 2019.

DISPOSICIÓN FINAL.-

Este Reglamento entra en vigor el día de la publicación del texto íntegro en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, una vez se haya comunicado el acuerdo de aprobación definitiva del reglamento, con la remisión de una copia del texto, al Gobierno de las Islas Baleares y a



la Delegación del Gobierno al efecto previsto al artículo 113 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, Municipal y de Régimen Local de las Islas Baleares, y transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde que estos organismos reciban la copia.

Contra este reglamento se podrá interponer, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de su publicación, recurso contencioso administrativo ante Sala del Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, con sede en Palma.

Sant Joan, 27 de noviembre de 2019

El Alcalde-Presidente,
Francesc Mestre Estelric

