



## Sección I. Disposiciones generales

### AYUNTAMIENTO DE FELANITX

#### **4917** *Aprobación definitiva del reglamento regulador del complemento de carrera profesional del Ayuntamiento de Felanitx*

Expediente 299/2019

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno en sesión de día 11 de febrero de 2019 el reglamento regulador del complemento de carrera profesional del Ayuntamiento de Felanitx, y dado que durante el plazo de exposición pública no se ha presentado ninguna reclamación, y por tanto, acontece aprobado definitivamente, se publica íntegramente en cumplimiento del dispuesto a la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, y a la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Islas Baleares.

#### **Recursos.**

Contra la aprobación definitiva de este reglamento se puede interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en el plazo de dos meses contados desde el día de la presente publicación, de acuerdo con el dispuesto en los artículos 10.1.b y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

#### **Consulta e información del expediente.**

El expediente se puede consultar en el departamento de Secretaría del Ayuntamiento de Felanitx, de lunes a viernes, de las 9:00 h hasta las 14:00 h, excepto festivos. Para obtener información del expediente se podrán utilizar los medios (dirección postal, teléfono y fax) que se indican a continuación: Ayuntamiento de Felanitx, Plaza de la Constitución n.º 1 07200 Felanitx (Islas Baleares) - Teléfono 971580051 - Fax 971583271

Felanitx, 21 de mayo de 2019

**El alcalde**

Jaume Monserrat Vaquer

#### **ANEXO**

### **REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE FELANITX**

#### **Artículo 1.- Objeto**

Establecer los principios generales en los cuales se tendrán que regir los acuerdos para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal del Ayuntamiento de Felanitx.

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 proceden a su regulación en el ámbito de la Administración local.

La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada de grados, categorías, escalones u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo y en conformidad con lo 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 el perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio al ciudadano en el Ayuntamiento de Felanitx.

#### **Artículo 2.- 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 del nivel tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada en 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 solo 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 el caso de incumplimiento de los requisitos de mantenimiento del nivel regulado al artículo 8 y de la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 e) del TREBEP.
- 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 proviene 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 Felanitx 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 Felanitx que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

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



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

- a. Personal eventual.
- b. Personal de alta dirección.

#### Artículo 4.- Requisitos para adquirir el nivel inicial

La primera adquisición de nivel se efectuará 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 estatal, autonómica o local, y por los sindicatos.

Todos los meses trabajados en el Ayuntamiento de Felanitx 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.

Las personas interesadas 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 en otras administraciones públicas. En este caso, se tendrán que acreditar los servicios en 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 o trabajadora. Con esta finalidad 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 a 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 lograr niveles iniciales**

Personal	A1	A2	B	C1	C2	Altres
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 tienen que permanecer los profesionales 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 es el siguiente:

- 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 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 lugar de trabajo ejercidos en un lugar del mismo cuerpo o escala –y especialidades, si procede– o en una categoría profesional equivalente en 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 el art. 89.5 del TREBEP.
- Excedencia por cura de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012.

f. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento público 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: 25% desde el mes siguiente a la entrada en vigor.
- 2020: 50% con efectos desde el día 1 de enero.
- 2021: 75% 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	2021
2019	100%		
2020	75%	100%	
2021	50%	75%	100%

#### Artículo 7.- Complemento retributivo de carrera profesional horizontal

Las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

NIVEL/ GRUPO	A1	A2	B	C1	C2	E
I	3.000,00 €	2.400,00 €	2.200,00 €	2.000,00 €	1.700,00 €	1.300,00 €
II	6.000,00 €	4.560,00 €	4.080,00 €	3.600,00 €	2.900,00 €	2.200,00 €
III	9.000,00 €	6.660,00 €	5.960,00 €	5.250,00 €	4.200,00 €	3.000,00 €
IV	12.000,00 €	8.640,00 €	7.820,00 €	7.000,00 €	5.500,00 €	4.500,00 €

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 meritada 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 meritado 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 a las retribuciones básicas como a las complementarias. Además siendo prioritarios los derechos económicos de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Felanitx, 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 lo que prevé el artículo 38.10 del TREBEP.

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

Es necesario 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 Felanitx.

#### Artículo 8.- Mantenimiento de nivel y evaluación del desempeño

Para poder continuar cobrando la carrera profesional a partir del 1 de enero del año 2021 y siguientes, se tendrá que acreditar, antes del 1 de octubre del año anterior, la realización de las horas de formación correspondientes al grupo pertinente, de acuerdo con el Plan de Formación aprobado por el Ayuntamiento.

En este sentido, el Ayuntamiento aprobará un Plan de Formación, que será negociado con la representación sindical de la Mesa General de Empleados públicos del Ayuntamiento, extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el Ayuntamiento programará, 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 Felanitx, previa negociación con la Mesa General Negociadora de Empleados públicos del Ayuntamiento de Felanitx. 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 en el 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 caso de que la formación se haga durante la jornada laboral, los trabajadores o trabajadoras compensarán al 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 en la mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas oportunas.

En el supuesto de realizar formación especializada relacionada con el lugar de trabajo de grado, máster y posgrado o cursos especializados que excedan de más del 50% de los mínimos para mantener el nivel, será computable en la anualidad siguiente.

**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 en el presente texto.

La acreditación correspondiente para poder progresar de nivel se realizará mediante la presentación de la formación realizada en 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**

La valoración adecuada de los requisitos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional se efectuará por la comisión de seguimiento y control.

La Comisión estará formada por el alcalde/alcadesa, el regidor/a de Personal, un regidor/a de la oposición, dos miembros de la Junta de Personal, dos miembros del Comité de Empresa y el/la técnico/a del departamento de Recursos Humanos. Podrán asistir el interventor/a y el secretario/a de la Corporación en calidad de personal asesor. Se tiene que establecer una representación equilibrada de la Comisión de seguimiento y control, según lo establecido en el artículo 4 de la Llei 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de hombre y mujeres.



La Comisión de Seguimiento y Control se reunirá cada año dentro de la primera quincena de octubre para validar la formación presentada durante el año para mantener o lograr los niveles, previa convocatoria 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 /la 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.

#### **Artículo 11.- Paz social**

Las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo se comprometen a garantizar la paz social durante un plazo de cuatro años en todos los aspectos referidos a la carrera profesional, siempre que se cumplan los términos pactados al acuerdo.

#### **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 Felanitx 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 en el 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 en el 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 en distintos grupos profesionales se aplicarán las reglas de ponderación de estos servicios reguladas en el artículo 4 de este reglamento.

3. En cuanto a los efectos económicos para el año 2019 se retrotraerán a día 1 del mes siguiente a la entrada en vigor del presente reglamento. Las cantidades reguladas en el 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, que se hace una vez comunicado el acuerdo de aprobación definitivo 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 en el artículo 113 de la LMRIB, y transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde que estos organismos reciben la copia.

Contra este reglamento se podrá interponer, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de la publicación, recurso contencioso-administrativo ante la Sala del Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Palma de Mallorca.

Felanitx, febrer de 2019

