



## **Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos**

### **AYUNTAMIENTO DE SELVA**

**6639**

#### *Aprobación definitiva de Reglamento de la carrera profesional horizontal del personal del Ayuntamiento de Selva*

Al no haberse presentado ninguna reclamación o sugerencia durante el plazo de exposición al público, el acuerdo inicialmente adoptado de aprobación de Reglamento de la carrera profesional horizontal del personal del Ayuntamiento de Selva (BOIB n.º 79 de 18 de junio de 2022) se tiene que entender definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo expreso en conformidad con 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 de la carrera profesional horizontal del personal del Ayuntamiento de Selva, se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento del que se dispone en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

#### **REGLAMENTO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SELVA**

##### **1. Objeto**

1.1. Este acuerdo pretende establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal funcionario tanto de carrera como interino, personal laboral fijo, indefinido no fijo y temporal, siempre que reúnan los requisitos adecuados recogidos en este documento.

1.2. 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 cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Empleados públicos.

1.3. La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada de grados, categorías, peldaños u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo y en conformidad con el establecido a la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo Estatuto Básico del Empleado público.

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

1.5. A la vez establece un sistema de adelanto por anticipado de la carrera profesional horizontal fundamentado en una prestación económica hasta que la normativa retributiva de aplicación a las corporaciones locales permita su pago.

##### **2. Características.**

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. 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, salvo la fase extraordinaria de implantación.

2.4. Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 e de \*RDLEBEP o en el caso de obtener dos evaluaciones negativas de forma consecutiva.

2.5. Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.

2.6. Es transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos y serán públicos.





2.7. Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.

2.8. 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 y acredite el nivel de carrera reconocido, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.

2.9. 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.

2.10. 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 Selva y de sus profesionales.

### **3. Personal que tiene que percibir carrera profesional.**

Todos los Empleados públicos del Ayuntamiento de Selva que se encuentren en situación de servicio activo, incluido el personal en segunda actividad, percibirán la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocida.

### **4. Personal que no tiene que percibir la carrera profesional.**

4.1. Personal eventual o análogo al que dispone el artículo 12 del Estatuto Básico del Empleado público.

4.2. También queda excluido de este sistema de carrera profesional el personal directivo profesional, que se someterá al que prevé el artículo 13 del EBEP.

4.3. Personal político o de alta dirección.

### **5. Estructura**

5.1. La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, a cada uno de los cuales los empleados públicos tienen que permanecer un periodo mínimo de tiempo, excepto cuando tenga carácter extraordinario, para adquirir las competencias necesarias para acceder en el nivel superior.

5.2. El periodo mínimo de tiempo de servicios prestados para acceder a cada nivel su lo siguientes:

5.2.1. Nivel I: 5 años.

5.2.2. Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.

5.2.3. Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.

5.2.4. Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

5.3. Se consideran servicios prestados, los ejercidos a un lugar del mismo cuerpo o escala - y especialidad, si procede - o en una categoría profesional equivaliendo durando:

5.3.1. los periodos de tiempos de permanencia en situación de servicio activo

5.3.2. los periodos de tiempos en cualquier otra situación, el tiempo de permanencia en la cual sea computable a los efectos de carrera.

Se entenderá equivaliendo cuando estén dentro del mismo baches grupo de clasificación según la titulación exigida para el ingreso.

Computarán los servicios prestados a cualquier administración pública y se ponderará conforme el que dispone este acuerdo, si fuera el caso.

5.4. La obtención del nivel da derecho a la percepción del complemento retributivo de este nivel.

### **6. Calendario de implantación.**

6.1. La carrera profesional se implantará, y se percibirá por anticipado, la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera que se reconocido inicialmente, con efectos económicos de día 1 de enero de 2022, con el siguiente calendario:

6.1.1. El 25% con efectos económicos el día 1 de enero de 2022.

6.1.2. El 50% con efectos económicos el día 1 de enero de 2023.

6.1.3. El 75% con efectos económicos el día 1 de enero de 2024.

6.1.4. El 100% con efectos económicos el día 1 de enero de 2025.





## 7. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal.

NIVEL	A1	A2	B	C1	C2	AP
I	3.000	2.500	2.250	2.250	1.875	1.500
II	6.000	5.000	4.500	4.500	3.750	3.000
III	9.000	7.500	6.750	6.750	5.625	4.500
IV	12.000	10.000	9.000	9.000	7.500	6.000

El complemento de carrera profesional, estará sujeto a los incrementos retributivos que establezca la Ley de Presupuestos General del Estado u otra normativa al efecto.

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

## 8. Mantenimiento del nivel de carrera y su suspensión.

8.1. El Ayuntamiento promoverá una formación específica para el personal municipal acogido a la carrera profesional fijando un mínimo de tiempo de formación específica que no podrá ser inferior en las horas de la siguiente tabla:

**TABLA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS POR NIVELES**

Grupo/subgrupo	A1	A2	B	C1	C2	AP
Horas formación anual	35	30	25	20	15	10

8.2. De estas, un 70% serán a elección de la corporación y tendrán carácter de forzosas, el resto serán a elección de cada empleado público.

8.3. Los cursos vinculados a la carrera serán fuera de la jornada laboral.

8.4. A los efectos de la carrera profesional, la formación será presencial o en línea, o mixta y se tendrá que presentar un certificado de aprovechamiento o superación del curso, antes del 30 de noviembre del año en curso.

8.5. Se computarán los cursos realizados entre el 1 de noviembre del año anterior y el 31 de octubre del año en curso.

8.6. El incumplimiento de este requisito no implicará la degradación del grado de carrera logrado, pero se suspenderá el abono de su complemento durante todo el ejercicio presupuestario siguiente.

8.7. Para levantar la suspensión hará falta que se hayan realizado las horas de formación correspondientes al último periodo anterior al levantamiento.

8.8. Esta suspensión no se hará efectiva si la causa del incumplimiento fuera por motivos atribuibles a la corporación municipal por no haber ofertado las horas de formación de su elección.

8.9. En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, a petición de y con audiencia del interesado y de los representantes del personal a la Mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas para restablecer la eficiencia del servicio y del nivel de carrera si se tercia.

8.10. Solo se podrá restablecer o dejar sin efecto la suspensión por motivos de fuerza mayor. Se entiende bastante mayor una incapacidad temporal de larga duración. Si la participación en los cursos de formación menoscaba, perturba o retrasa el proceso de recuperación se tendrá que acreditar con informe del facultativo que hubiera tratado a la persona interesada confrontado con el informe del servicio de prevención de riesgos laborales.

8.11. Los cursos que se tendrán en cuenta son los expedidos por instituciones académicas, universidades, escuelas de formación profesional, escuelas de administración pública, los del propio ayuntamiento y los de las organizaciones sindicales.

8.12. Si son impartidos por otras instituciones o empresas, la Comisión de seguimiento y evaluación los tendrá que aceptar previamente en su iniciación, la persona interesada tendrá que hacer la petición con un mínimo de una semana de antelación.

## 9. Evaluación del desempeño.

9.1. Además de la formación, se tiene que establecer un sistema de evaluación que se tiene que hacer, al menos, dos veces en el año y



siempre de forma previa a una convocatoria ordinaria de carrera.

9.2. Para progresar a un nivel de carrera nuevo, será imprescindible haber superado el número de requisitos recogidos en este acuerdo y los que se establezcan en el modelo de evaluación.

9.3. Los efectos económicos de la progresión de nivel serán desde el momento en que se cumplan los requisitos de acceso.

9.4. Dos evaluaciones negativas consecutivas implican la degradación en un nivel de carrera, con la correspondiente mengua de la retribución y para volver a subir se tendrá que cumplir con el tiempo (5 años en el nuevo nivel) y las evaluaciones positivas que se hayan establecido para la progresión de nivel.

9.5. Establecido el sistema de evaluación, el complemento de la carrera profesional tendrá carácter definitivo y dejará de tener la consideración de pago a cuenta.

## 10. Modelo de Evaluación.

Por todo esto, se establece un periodo de un año para la implantación de la evaluación gradual basado en los siguientes ítems:

### Bloque I. Evaluación de competencias profesionales

La evaluación de las competencias se fundamenta en la evaluación de las conductas profesionales relacionadas con las competencias necesarias para desarrollar las funciones asignadas al puesto de trabajo. La definición de estas competencias tiene que permitir identificar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para desarrollar el trabajo con un grado de eficacia y eficiencia óptimo.

### Bloque II. Evaluación de los resultantes obtenidos

La evaluación de los resultados obtenidos es fundamental en la consecución de los objetivos de una unidad, así como el establecimiento de un sistema de indicadores para conocer el grado de consecución. La evaluación del cumplimiento de objetivos tiene en cuenta la consecución de los asignados, así como la implicación y contribución individual en la consecución de los objetivos de la unidad.

### Bloque III. Aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento

Se entiende por aprendizaje el proceso mediante el cual se adquiere una determinada habilidad, se asimila información o se adopta una nueva estrategia para mantener la competencia profesional y mejorarla, con el fin de contribuir a elevar la calidad de los servicios, a la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y al desarrollo profesional de los empleados públicos.

Se entiende por aprendizaje las horas de formación recibidas en un periodo determinado.

Se entiende por docencia el proceso de transmisión de conocimientos, técnicas y habilidades.

Por otro lado, se entiende por gestión del conocimiento las diferentes acciones encaminadas a crear, capturar, transformar, difundir y utilizar el conocimiento para la gestión efectiva del capital intelectual en el desarrollo de la organización.

10.1. Principios rectores de la evaluación serán:

10.1.1. Fomentar la prestación de servicios de atención a la ciudadanía.

10.1.2. Favorecer la calidad a través de la mejora continuada de los servicios que recibe el ciudadano.

10.1.3. Desarrollar la Administración Electrónica facilitando la información al ciudadano de los servicios que presta la corporación.

10.1.4. Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medida de la actividad que sirvan para conseguir mayor eficiencia del servicio público.

10.2. Todo el personal que tenga reconocido como mínimo el nivel Y de carrera tiene que ser evaluado, al menos una vez cada cinco años.

10.2.1. En caso de una evaluación negativa se tiene que presentar a una siguiente en el plazo máximo de dos años y en el supuesto de dos evaluaciones negativas y previo informe preceptivo del órgano competente se podrá proponer el descenso al nivel inmediatamente inferior.

10.2.2. Nivel IV reconocido. El personal que acceda al nivel IV en la fase de implantación extraordinaria o en cualquier convocatoria ordinaria estará obligado a presentarse a una evaluación periódica como mínimo cada cinco años.

10.3. En ningún caso, el hecho de no superar estas evaluaciones no podrá suponer la remoción del lugar de trabajo, tanto en cuanto al personal incluido en este el nivel IV como el resto de niveles.





### 11. Progresión de nivel.

Para progresar en la carrera profesional, se desarrolla un modelo en que la evaluación del desempeño y la mejora continua se configura como el eje fundamental. Excepción del acceso extraordinario que se regulará como dice apartado 16.

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

- 11.1. Acreditar el tiempo de servicios prestados requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 5.2.
- 11.2. Cumplir con los requisitos de formación y evaluación enumerados a este documento.
- 11.3. No pueden participar en una convocatoria de progresión de nivel aquellos que tengan suspendido el complemento de carrera, mientras dure esta suspensión.

### 12. Ponderación de los servicios prestados

12.1. A los 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:

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

Subgrupo A1 / A	Subgrupo A2 / B	Subgrupo C1 / C	Subgrupo C2 / D	Subgrupo AP / E
1	0.6	0.5	0.4	0.3

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

Subgrupo A1 / A	Subgrupo A2 / B	Subgrupo C1 / C	Subgrupo C2 / D	Subgrupo AP / E
1	1	0.6	0.5	0.4

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

Subgrupo A1 / A	Subgrupo A2 / B	Subgrupo C1 / C	Subgrupo C2 / D	Subgrupo AP / E
1	1	1	0.6	0.5

12.1.4. Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C2 o en los grupos profesionales D.

Subgrupo A1 / A	Subgrupo A2 / B	Subgrupo C1 / C	Subgrupo C2 / D	Subgrupo AP / E
1	1	1	1	0.6

12.1.5. Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo AP o en los grupos profesionales E.

Subgrupo A1 / A	Subgrupo A2 / B	Subgrupo C1 / C	Subgrupo C2 / D	Subgrupo AP / E
1	1	1	1	1

### 13. Procedimiento ordinario para obtener los niveles de carrera profesional horizontal.

13.1. Iniciación de oficio.

El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se inicia de oficio por el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, se harán dos convocatorias cada año con carácter semestral.

13.2. Solicitudes y requisitos.

Las solicitudes se tienen que presentar por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea, de acuerdo en la forma y el plazo que establezca la convocatoria, y adjuntando los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel.

El requisitos de tiempos o de antigüedad, solo habrá que acreditarlos si no constan a la corporación.

El cumplimiento de los requisitos vendrá referido en el día de la expiración del plazo fijado con la convocatoria para presentar solicitudes.



### 13.3. Evaluación méritos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación evaluará los méritos aportados por la persona interesada, para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel.

Se incorporará informe que emitirá dicha comisión evaluadora, donde se acreditará la formación para cada trabajador que solicite la carrera profesional.

### 13.4. Duración.

El procedimiento tiene que tener una duración máxima de dos meses (un mes para acreditar la formación realizada y un mes para valorar la documentación y definir el nivel logrado para cada trabajador) y finaliza con la resolución motivada por el Pleno u organismo competente atendido el acuerdo adoptado por la Mesa General de Empleados públicos, según informe de la Comisión de seguimiento y evaluación.

Contra esta resolución se puede interponer un recurso de acuerdo con la normativa aplicable.

## 14. Cambio de cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional de origen a grupos de titulación superior

14.1. El personal que acceda por cualquier procedimiento selectivo en un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo o una categoría profesional superior a la que tenía, tiene que iniciar la carrera profesional en la nueva situación adquirida, por eso se re-computará y ponderará el tiempo de servicios prestados para determinar a qué nivel de carrera del nuevo grupo queda encuadrado.

14.2. No obstante, continuara percibiendo el complemento retributivo de carrera correspondientes al nivel logrado a la categoría anterior hasta que se produzca la absorción por el reconocimiento de los niveles correspondientes al nuevo grupo.

Por eso se hará constar expresamente a la resolución de encuadre a qué nivel de carrera queda encuadrado del grupo actual, y qué complemento de nivel de carrera percibirá correspondiendo al grupo anterior.

14.3. En ningún caso se puede estar encuadrado además de un nivel de calle ni percibir más de un complemento de carrera.

## 15. Situaciones especiales

15.1. Tiempo parcial o jubilación parcial, se percibirá el complemento de carrera con la misma proporción a la jornada que se realiza.

15.2. Los empleados públicos que en el momento de estar obligados a solicitar la evaluación del desempeño indicada en el artículo 13 no estén en servicio activo, pueden solicitarla a la primera convocatoria que se convoque una vez devuelvan a la situación de servicio activo.

## 16. Procedimiento extraordinario de encuadre inicial del personal

16.1. Se establece un procedimiento extraordinario, que tiene como finalidad el encuadre inicial en el peldaño correspondiente de los trabajadores afectados por la presente normativa y que estén en servicio activo el 1 de enero de 2022.

Esto se hace con carácter extraordinario y por una sola vez.

16.2. Los requisitos que se tengan que tener en cuenta en esta fase extraordinaria de implantación se tienen que entender referidos en el día 31 de diciembre de 2021.

16.3. Durante esta fase extraordinaria el personal será clasificado, a petición de la persona interesada, al peldaño que le corresponda teniendo en cuenta el tiempo de servicios prestados a Selva y en cualquier administración pública hasta el día 31 de diciembre de 2021.

16.4. Se entenderá en esta primera instancia, y a los únicos efectos de lograr el nivel inicial, que todos los meses trabajados en el Ayuntamiento de Selva se computarán como del grupo al cual pertenece el cuerpo, escala o categoría actual y los otros administraciones públicas, se computarán del grupo al cual se indique en el certificado de servicios prestados aportado.

16.5. A tal efecto, las personas que dispongan de fracciones de tiempos remanentes que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel de encuadre a la fase extraordinaria de implantación las pueden utilizar, por una sola vez y de forma excepcional, en un procedimiento ordinario futuro.

16.6. Extraordinariamente, y solo por el personal que participa en este proceso extraordinario, aquellos que no lleguen al nivel Y, podrán percibir la parte proporcional al tiempo de servicios reconocidos por años completos, incrementable para cada año que se vaya cumpliendo y hasta llegar al nivel I.





## 17. Comisión de seguimiento y evaluación

17.1. Se creará una comisión de evaluación y seguimiento, estará constituida paritariamente por representantes de la Administración y por representantes de los trabajadores, la cual podrá solicitar asesoramiento externo.

17.2. Serán funciones de la comisión de seguimiento y evaluación:

17.2.1. Reunirse cada año dentro de la primera quincena de diciembre para validar la formación presentada durante el año para mantener los niveles, según se indica en el artículo 8.

17.2.2. Evaluar, aceptar o denegar, la inclusión de un curso emitido por un ente diferente a los establecidos al apartado 8.12.

17.2.3. Evaluar los méritos alegados para la progresión de nivel según se que establece el artículo 13 y emitir los informes de evaluación.

17.2.4. Interpretar y resolver las dudas derivadas de la aplicación de este acuerdo de carrera.

## 18. Paz social

18.1. Las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo se comprometen a garantizar, en cuanto a este acuerdo, la paz social durante un plazo mínimo de tres años, siempre que se cumplan los términos pactados en este Acuerdo.

Selva, 2 de agosto de 2022

**El alcalde**

Joan Rotger Seguí

