



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE SON SERVERA

7977 *Modificación del acuerdo 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 ordinaria de 15 de septiembre de 2022, adoptó el siguiente acuerdo:

“**Primero.** - Aprobar la modificación del acuerdo de carrera profesional para el personal funcionario y laboral del Ajuntament de Son Servera, de acuerdo con el anexo que se adjunta a la propuesta.

Segundo. - Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de las Illes Balears (BOIB), con el fin de dar conocimiento general.”

Son Servera, con fecha de la firma electrónica (20 de septiembre de 2022)

La alcaldesa
Natalia Troya Isern

ANEXO

Modificación del acuerdo de la carrera profesional para el personal funcionario y laboral del Ajuntament de Son Servera

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 en el art. 16 del Real decreto legislativo 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 en el artículo 20.3 del mismo Estatuto. La carrera horizontal debe contribuir, asimismo, a la actualización y perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio público en el Ajuntament de Son Servera.

2. Ámbito subjetivo de implantación

2.1. Este Acuerdo es de aplicación a todo el personal funcionario y laboral que presta servicios en el Ajuntament de Son Servera.

2.2. El personal que acceda al Ajuntament de Son Servera se le reconocerá, en su caso, previa solicitud, la progresión conseguida de carrera profesional horizontal reconocida en la otra administración. En caso de no tenerla reconocida, accederá al nivel de carrera que le corresponda según los servicios prestados, de acuerdo con el punto 5.3, con efectos a la fecha de alta como personal del Ayuntamiento.

3. Características y configuración de la carrera profesional.

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

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, debe superarse la correspondiente evaluación.

3.2. La carrera profesional horizontal tiene las siguientes características:



- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido en el 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 distintos niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de modo que el acceso al nivel superior sólo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación y lo previsto en el punto 2.2 del Acuerdo.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de demérito prevista en el artículo 96.1 e de RDLEBEP.
- e) Se incentiva: 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 deban evaluarse 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) Está 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: deben llevarse a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- j) Es independiente del puesto o 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 Ajuntament de Son Servera y de sus profesionales.

4. Requisitos

4.1. El acceso a la carrera profesional horizontal se efectuará con la obtención de uno de los niveles previstos en este Acuerdo.

El acceso posterior a los niveles superiores se llevará a cabo con el procedimiento y requisitos establecidos en este Acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera y en el punto 2.2 del Acuerdo.

Una vez efectuada la incorporación a la carrera profesional, la promoción de nivel sólo podrá realizarse al 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) Pertenecer 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 establecidos en 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 período 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 encuadre en la fase extraordinaria de implantación pueden computarlas —por una sola vez y excepcionalmente— en el primer procedimiento ordinario en el que participe, de acuerdo con el punto 8.

4.4. Los requisitos que se enumeran en los puntos 4.2.b, c, d, e, f no serán de aplicación al personal que acceda a la carrera profesional horizontal a través del procedimiento extraordinario previsto en la disposición transitoria primera y en el punto 2.2 de este Acuerdo.

5. Estructura

5.1. El modelo de carrera profesional horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales el profesional debe permanecer un período 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 períodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de plaza ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala —y especialidades, en su caso— o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

5.4. 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 establecidos en 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.

5.5. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento público de ese 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 será 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 retribuciones para cada grupo o subgrupo se establecen igualmente para el personal laboral, según las categorías equivalentes previstas en su convenio colectivo.

No obstante, 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), es necesario aplicar 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 complementario y está asociada a la obtención de un determinado nivel de carrera. Sólo podrá percibirse 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 categoría profesional superior a la que tenía, iniciará 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 su 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 realizará 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 debe aplicarse lo que prevé 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 debe valorarse 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

en razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida, así 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 es:

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 otras que se determinen.

En cuanto la docencia como difusión del conocimiento técnico y organizativo se evalúa la de formación continua y otras 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 donde 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 en 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 en cada una de las tres áreas. La distribución global de los créditos que corresponden a cada área y la de los mínimos exigibles a cada grado y por cada área se establecerán en la resolución de la convocatoria específica, que debe dictar la Alcaldía, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4.2.f).

Para ascender de nivel se tendrán en cuenta los méritos adquiridos a partir de la solicitud del reconocimiento del nivel anterior. En caso de créditos excedentes en el área II podrán aportarse 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 tendrá carácter anual.

8.2. Las solicitudes deben presentarse por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea de acuerdo con la forma y dentro del plazo que establezca la convocatoria, y deben adjuntarse los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos por 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 la persona interesada, 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 debe emitir 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 finalizará 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 adecuada valoración 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 crearán unos comités de valoración que podrán ser para cada subgrupo o grupo profesional, que tendrán la consideración de órganos colegiados.

9.2. Los miembros del comité están obligados a mantener sigilo y secreto sobre los informes, evaluaciones, deliberaciones y comentarios 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 deben estar presentes los representantes del personal. Tienen las siguientes funciones:

- Recibir las solicitudes de acceso a los niveles de la promoción y desarrollo profesional.
- Comprobar los requisitos y méritos de los profesionales que soliciten el acceso a cada nivel.
- Supervisar los informes emitidos por el órgano competente.
- Elevar al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o desestimación de la solicitud de acceso a cada nivel.
- 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, cuyas funciones serán las de seguimiento del presente 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 nuevo período transitorio con carácter extraordinario —que tiene por finalidad el encuadre inicial de nivel y la actualización del encuadre de los trabajadores que se acogieron al proceso extraordinario de implantación de nivel inicial de carrera profesional, publicado en el BOIB núm. 156 de 13 de diciembre de 2018 —al que podrá optar, por una sola vez, el personal incluido en los puntos 2 del presente 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 podrán utilizarse para acceder a niveles superiores.

2. Se consideran servicios prestados a efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los previstos en el punto 5.3 de este acuerdo.

Los servicios prestados en distintos 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 siguientes tablas computándose todos los períodos 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. En	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. En	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. En	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. En	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. En	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 máximo de 15 días a contar a partir del día siguiente de la aprobación de este acuerdo por el Pleno del Ajuntament de Son Servera, debe publicarse en el tablón de edictos de la sede electrónica del Ayuntamiento una lista donde consten todas las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este acuerdo, donde 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 de la publicación de esta lista, las personas que no estén de acuerdo pueden presentar reclamaciones, o bien, dado el carácter voluntario de la carrera profesional horizontal, optar por renunciar a su participación en el sistema de carrera profesional horizontal.

Una vez examinadas las reclamaciones, deben aprobarse las listas definitivas y deben publicarse en el BOIB y en el tablón de edictos de la sede electrónica del Ayuntamiento.

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

Disposición transitoria segunda

La incorporación al sistema de carrera profesional horizontal del personal que, en la fecha de efectos del reconocimiento extraordinario que se regula en la disposición anterior, tenga la condición de personal funcionario o laboral del Ayuntamiento de Son Servera y se encuentre en alguna de las situaciones administrativas que se señalan en el punto 5.4 b, c, d, e, fig 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 en el 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.

Una vez realizado, con carácter extraordinario, el nuevo encuadre inicial previsto en la disposición transitoria primera, se realizarán los pagos con efectos retroactivos en la fecha de efectos previstos en la disposición transitoria tercera.

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

Disposición transitoria tercera

El reconocimiento con carácter extraordinario del encuadre de nivel de carrera y la actualización prevista en la disposición transitoria primera se realizará con efectos de 1 de septiembre de 2022.

Una vez realizado el encuadre del nivel de carrera profesional se creará el concepto retributivo “complemento de carrera profesional.

Disposición transitoria cuarta

En 2023 se realizará por primera vez el procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal previsto en el punto 8 de este acuerdo.

Mientras no se haya realizado el desarrollo reglamentario que permita la valoración de las áreas I y III previstas en el punto 7 del Acuerdo, por el reconocimiento de los niveles de carrera sólo se valorará el área II del punto 7.

