

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE SANTANYÍ

2341 *Reglamento regulador de la carrera profesional horizontal del personal empleado público del Ayuntamiento de Santanyí*

Aprobado inicialmente por el pleno de este Ayuntamiento del pasado 27 de diciembre de 2021, el Reglamento regulador de la carrera profesional horizontal del personal empleado público del Ayuntamiento de Santanyí, expuesto al público mediante la publicación del anuncio correspondiente en el BOIB núm. 8, de 13 de enero de 2022. Aplicadas las recomendaciones que establece el informe de impacto de género del Instituto Balear de la Mujer y, dado que no se han presentado alegaciones ni reclamaciones en contra, se da definitivamente por aprobado.

REGLAMENTO REGULADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTANYÍ

PREÁMBULO

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho del personal público en el artículo 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 del Empleado Público, 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 que se modifican diversas normas del ordenamiento jurídico de las Illes Balears en materia de turismo, función pública, presupuestaria, de personal, de urbanismo, de ordenación farmacéutica, de transportes, de residuos y de régimen local, y se autoriza el Gobierno de las Illes Balears para aprobar determinados textos refundidos.

El TREBEP determina la obligación de que las administraciones públicas establezcan sistemas que permitan evaluar el desarrollo y progresión de sus empleados y empleadas.

Por ello, en fecha 21 de noviembre de 2018, en sesión extraordinaria del Pleno del Ayuntamiento de Santanyí, se aprobó la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Santanyí. Este Acuerdo prevé, una vez realizado con carácter extraordinario el encuadre inicial, una serie de requerimientos necesarios para desarrollar la carrera profesional.

Transcurridos casi tres años desde la aprobación de este Acuerdo, se considera necesario modificarlo para incluir otros aspectos que no se tuvieron en cuenta en ese momento y que ahora son necesarios para poder continuar con la implantación iniciada. Hay que tener presente que la carrera profesional horizontal, de conformidad con lo que se establece en el artículo 17 b) y en el artículo 20.3 del TREBEP, consiste en la progresión de grado, categoría, escala u otros conceptos análogos, sin necesidad cambiar de puesto de trabajo, en función de los factores y méritos determinados por la administración.

La carrera profesional horizontal debe contribuir a la actualización y al perfeccionamiento de los conocimientos necesarios de los empleados públicos del Ayuntamiento de Santanyí para un mejor desarrollo del puesto de trabajo a fin de prestar un mejor servicio público a la ciudadanía del municipio de Santanyí.

Así, la efectividad definitiva del sistema de carrera profesional horizontal requiere, en cualquier caso, la implantación previa de sistemas de evaluación del desempeño. En este sentido, procede introducir la formación como requisito para poder optar al complemento derivado de la carrera profesional.

Tener en cuenta, también, que el artículo 76 del TREBEP establece que los cuerpos y escalas del personal de las administraciones públicas se clasifican en el grupo A (Subgrupo A1 y A2), grupo B, grupo C (Subgrupo C1 y C2) y en las agrupaciones profesionales a las que hace referencia la Disposición Adicional Sexta.

En el acuerdo de Pleno del año 2018 no se tuvo en cuenta al grupo B, por lo que se hace necesaria una modificación del acuerdo que prevea la inclusión de todos los grupos de clasificación profesional.

Además de esto, se modifica el complemento retributivo de la carrera profesional horizontal por ser más favorable a los empleados públicos del Ayuntamiento de Santanyí.

De acuerdo con todo lo expuesto, dada la complejidad de una modificación del acuerdo de Pleno, se ha optado por elaborar un Reglamento (disposición de carácter general) que, de forma más clara, aglutine la regulación relativa a la carrera profesional de los empleados públicos



del Ayuntamiento de Santanyí.

1. OBJETO

1.1 Este Reglamento tiene por objeto la regulación de la formación como requisito para poder optar al complemento derivado de la carrera profesional horizontal establecida en este Reglamento, así como la actualización de las cuantías del complemento retributivo establecido y la inclusión de todos los grupos de clasificación profesional previstos en el TREBEP.

1.2. También se regulan las condiciones de homologación de la carrera profesional de los empleados públicos que procedan de otra administración pública y que tengan reconocido, en su Administración de origen, algún nivel o grado de carrera profesional.

2. ÁMBITO SUJETIVO DE APLICACIÓN

2.1 Este Reglamento es aplicable al siguiente personal:

- a) Personal funcionario de carrera y laboral fijo que preste servicios en el Ayuntamiento de Santanyí
- b) Personal funcionario interino y laboral temporal que preste servicios en el Ayuntamiento de Santanyí
- c) Personal funcionario de la Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destino.
- d) Personal laboral indefinido no fijo que preste servicios en el Ayuntamiento de Santanyí

2.2 De igual modo, este Reglamento, no es aplicable al:

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

2.3 El personal de cualquier administración pública que acceda a puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Santanyí, con posterioridad al encuadre inicial, puede solicitar la homologación de la progresión conseguida en el sistema de carrera profesional horizontal de la Administración de origen.

El procedimiento de homologación de la carrera profesional se llevará a cabo a instancia de parte, adjuntando a la solicitud la resolución o cualquier otro documento que acredite el grado o nivel de carrera reconocido, así como la referencia normativa que regula el sistema de carrera profesional en el que lo tiene reconocido.

La resolución que estime la homologación, que supondrá la adaptación de la progresión a la regulación establecida en el Ayuntamiento de Santanyí, debe establecer la retribución a la que tiene derecho y que será la de la administración de destino. En cualquier caso, tendrá efectos económicos desde el día 1 del mes siguiente al cumplimiento de los requisitos.

3. CARACTERÍSTICAS

La carrera profesional horizontal, que se regula en este Reglamento, 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 del nivel tiene carácter personal e individual y se efectuará 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 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.
- 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) del TREBEP.
- 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 la medición de los parámetros y de los criterios que deban evaluarse se basan en criterios objetivos.
- g) Está abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- h) 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.
- i) Es independiente del puesto 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 o la profesional desarrolla.





4. ESTRUCTURA

4.1. El modelo de carrera profesional horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales, los y las profesionales deben permanecer un período mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder a un nivel superior.

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

- NIVEL I: 5 años
- NIVEL II: 5 años desde el acceso al nivel I (10 años de servicio)
- NIVEL III: 5 años desde el acceso al nivel II (15 años de servicio).
- NIVEL IV: 5 años desde el acceso al nivel III (+ 20 años de servicio).

4.2. Se consideran servicios prestados los períodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de puesto de trabajo desempeñados en un puesto del mismo cuerpo o escala - y especialidades, en su caso - o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

4.3. Asimismo, se computarán los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas – y especialidades, en su caso – o categorías profesionales, de conformidad con los criterios de ponderación que figuran en las tablas incluidas en el artículo 11 de este Reglamento.

4.4. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes 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 art. 89.5 del TREBEP.
- e) Excedencia por cuidado de familiares.
- f) Excedencia forzosa.
- g) Excedencia especial, que se regula en el artículo 15 del Decreto ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la comunidad autónoma de las Islas Baleares y otras administraciones autonómicas.

4.5. La acreditación de los servicios prestados se llevará a cabo mediante la aportación de certificados de servicios prestados emitidos por las correspondientes administraciones públicas o entidades integrantes del Sector Público, en los términos del artículo 2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

4.6. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de ese nivel.

5. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

La carrera profesional horizontal se implanta percibiéndose la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera reconocido inicialmente, con efectos económicos de día 1 de diciembre de 2018, de acuerdo con el siguiente calendario:

- 13,14 % con efectos económicos desde el día 1 de diciembre de 2018 (en una sola paga)
- 25% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2019 (en doce pagas). Sin embargo, se aprueba por Decreto de Alcaldía, de fecha 12 de diciembre de 2019, oída la Junta de Gobierno, un incremento del 25% de las cantidades correspondientes al ejercicio 2019 con efectos retroactivos a fecha 1 de enero de 2019 .
- 25% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2020 (en doce pagas). Sin embargo, se aprueba por Decreto de Alcaldía, de fecha 16 de diciembre de 2020, un incremento del 25% de las cantidades correspondientes al ejercicio 2020 con efectos retroactivos a 1 de enero de 2020.
- 50% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2021 (en doce pagas)
- 75% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2022 (en doce pagas)
- 100% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2023 (en doce pagas)

El personal del Ayuntamiento con derecho a percibir el complemento de carrera profesional que cumpla la edad de jubilación el próximo año, percibirá los porcentajes del complemento de la siguiente forma:

AÑO JUBILACIÓN	PORCENTAJES A PERCIBIR
2022	100 %

6. COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

6.1 La atribución de un nivel dentro de la estructura de la carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Santanyí comporta el otorgamiento de un complemento retributivo al trabajador o la trabajadora.

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

Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal laboral	Nivel prof. equiparable al Subgrupo A1	Nivel prof. equiparable al Subgrupo A2	Nivel prof. equiparable al Subgrupo B	Nivel prof. equiparable al Subgrupo C1	Nivel prof. equiparable al Subgrupo C2	Nivel prof. equiparable al Subgrupo AP
NIVEL I	3.000 €	2.700 €	2.400 €	2.100 €	1.800 €	1.500 €
NIVEL II	6.000 €	5.400 €	4.800 €	4.200 €	3.600 €	3.000 €
NIVEL III	9.000 €	8.100 €	7.200 €	6.300 €	5.400 €	4.500 €
NIVEL IV	12.000 €	10.800 €	9.600 €	8.400 €	7.200 €	6.000 €

6.3 El personal que se encuentre incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de este Reglamento percibirá la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocido, teniendo en cuenta lo que se establece en la disposición transitoria tercera y en la disposición final.

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

6.4 La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retributivos que establece la Ley de presupuestos generales del Estado u otra normativa estatal al efecto.

Es necesario adaptar el gasto generado a las reglas de equilibrio presupuestario.

7. ADQUISICIÓN DEL NIVEL INICIAL

7.1 El acceso a la carrera profesional horizontal se efectúa con la obtención de uno de los niveles previstos en el artículo 4 de este Reglamento.

7.2 La determinación del nivel inicial se efectuará teniendo en cuenta los años de servicios prestados en la administración pública y de la acreditación de haber participado en un número mínimo de horas de formación de acuerdo con la siguiente tabla:

Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal laboral	Nivel prof. equiparable al Subgrupo A1	Nivel prof. equiparable al Subgrupo A2	Nivel prof. equiparable al Subgrupo B	Nivel prof. equiparable al Subgrupo C1	Nivel prof. equiparable al Subgrupo C2	Nivel prof. equiparable al Subgrupo AP
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

El número de horas a acreditar en el momento del acceso a un nivel inicial se referirán a aquellas acciones formativas realizadas durante toda la vida laboral del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Reglamento.

Las horas de asistencia se valorarán con un 50% respecto a las horas de aprovechamiento.

7.3 Para acreditar la formación y los años de servicios prestados y así poder adquirir el nivel inicial correspondiente, el personal debe presentar telemáticamente en el registro general del Ayuntamiento de Santanyí, dentro del mes de octubre del año en curso, toda la documentación que acredite la formación realizada, mediante certificados de asistencia o aprovechamiento, y el tiempo de servicios prestados



en la administración pública con indicación de la categoría profesional. Asimismo, deberá indicarse si se trata de personal funcionario de carrera, interino, de personal laboral fijo o temporal y que no está incluido dentro de alguno de los supuestos del artículo 2.2 de este Reglamento. A estos efectos, se reconocerán de oficio los servicios prestados en el Ayuntamiento de Santanyí.

Se valorará la formación realizada y la antigüedad al servicio de la administración hasta que finalice el período establecido para la presentación de la documentación acreditativa. La formación presentada fuera de plazo no se valorará para adquirir el nivel correspondiente, salvo las excepciones previstas en la disposición transitoria primera de este Reglamento.

Toda la formación presentada deberá estar relacionada con el puesto de trabajo que ocupa el empleado o la empleada pública y debe haberse realizado durante la prestación de servicios en la administración pública.

7.4 El Ayuntamiento de Santanyí creará una Comisión de Evaluación y Valoración de la carrera profesional que dispondrá de un plazo máximo de tres meses para valorar la documentación y definir el nivel alcanzado por cada trabajador o trabajadora.

7.5 Una vez vencido el plazo para presentar las solicitudes, la Comisión de Evaluación y Valoración de la carrera profesional evaluará y valorará la documentación presentada y se publicará en el portal del personal del Ayuntamiento de Santanyí la lista provisional del personal admitido con indicación de la categoría profesional y el nivel reconocido, la lista de quien debe subsanar deficiencias en la solicitud y la lista del personal excluido, indicando la causa de la exclusión.

Seguidamente, se abrirá un plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación de las listas mencionadas para subsanar las deficiencias y para formular alegaciones.

Tan pronto como se hayan resuelto las enmiendas y alegaciones, a propuesta de la Comisión de Evaluación y Valoración, la Alcaldía, o el órgano en quien delegue, dictará resolución que contendrá las listas definitivas de personas admitidas y excluidas, indicando la causa de la exclusión, la cual se publicará en el tablón de edictos y en el portal del personal del Ayuntamiento de Santanyí. Contra esta resolución, se puede interponer el recurso que corresponda de acuerdo con la normativa reguladora del procedimiento administrativo y el resto de la normativa aplicable.

8. MANTENIMIENTO DEL NIVEL Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO

8.1 El mantenimiento de nivel dentro de la estructura de la carrera profesional requiere la acreditación, por parte de las personas interesadas, de la participación en actividades formativas por un número mínimo de horas que no podrá ser inferior al que se prevé en la siguiente tabla, sin perjuicio de lo estipulado en la Disposición Transitoria Segunda de este Reglamento:

Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal laboral	Nivel prof. equiparable al Subgrupo A1	Nivel prof. equiparable A2 al Subgrupo	Nivel prof. equiparable B al Subgrupo	Nivel prof. equiparable al Subgrupo C1	Nivel prof. equiparable al Subgrupo C2	Nivel prof. equiparable al Subgrupo AP
TODOS LOS NIVELES	35	30	25	20	15	10

Las horas de asistencia se valorarán con un 50% respecto a las horas de aprovechamiento.

En este sentido, el Ayuntamiento de Santanyí diseñará y aprobará un plan de desarrollo para el desempeño de la carrera profesional que será negociado con la representación sindical en la Mesa de Negociación conjunta del personal funcionario y del personal laboral del Ayuntamiento de Santanyí, y que integrará un Plan de Formación con las actividades formativas que el Ayuntamiento programará, a propuesta del propio personal y/o de la representación sindical, previo análisis de las necesidades formativas.

8.2 En el supuesto de que las horas de formación acreditadas excedan los mínimos establecidos para mantener el nivel, serán computables dentro de las anualidades siguientes, siempre dentro del período de tiempo correspondiente al nivel de carrera profesional que se tenga reconocido en ese momento.

8.3 La tipología de cursos que se admitirán para la evaluación del cumplimiento de los niveles en la carrera profesional deben ser cursos vinculados al puesto de trabajo, impartidos o reconocidos por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), el Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB), la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), los impartidos por las universidades y 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 del Ayuntamiento de Santanyí aprobado, previa negociación con la Mesa de Negociación conjunta del personal funcionario y del personal laboral del Ayuntamiento de Santanyí, por el órgano competente del Ayuntamiento.

8.4 El incumplimiento de la formación comportará la suspensión del complemento de carrera profesional para el personal afectado, salvo que el incumplimiento sea por causas de fuerza mayor o de incapacidad laboral en las que será objeto de evaluación objetiva por la Comisión de Evaluación y Valoración de la carrera profesional en el Ayuntamiento de Santanyí regulada en el artículo 12 de este Reglamento.

En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional, se abrirá un procedimiento, con audiencia de la persona interesada y de los y las representantes sindicales en la Mesa de Negociación conjunta del personal funcionario y del personal laboral del Ayuntamiento de Santanyí, procedimiento que concluirá estableciendo las medidas oportunas por parte del órgano competente a propuesta de la Comisión de Evaluación y Valoración de la carrera profesional.

El personal que se encuentre suspendido del complemento de carrera profesional tendrá derecho a percibirlo una vez cumpla con los requisitos establecidos en este Reglamento, y siempre que la Comisión de Evaluación Valoración haya realizado su correspondiente valoración, con efectos económicos desde el día 1 del mes siguiente al cumplimiento de los requisitos establecidos en este reglamento.

8.5 Las actividades formativas necesarias para mantener el nivel se tendrán que justificar, dentro del mes de octubre del año en curso, mediante la presentación telemática, en el registro general del Ayuntamiento de Santanyí, de los correspondientes certificados de asistencia o aprovechamiento, para que dentro del mes de noviembre del mismo año la Comisión de Evaluación y Valoración de la carrera profesional proceda a evaluar y validar la formación a efectos de mantener el correspondiente nivel.

8.6 A efectos de lo que se establece en el apartado tercero y cuarto de este punto, el órgano competente será el alcalde o la alcaldesa, sin perjuicio de las delegaciones que se puedan hacer en otros órganos.

8.7 El personal incluido dentro del ámbito de aplicación subjetivo de este Reglamento (artículo 2.1) con situación de jubilación parcial, reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas a cargo, contrato a tiempo parcial y otras relaciones laborales en las que no se complete la totalidad de la jornada establecida en la legislación aplicable, deberá acreditar la formación de forma proporcional.

9. PROGRESIÓN DE NIVEL

9.1 La progresión de nivel del personal acogido al sistema de carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Santanyí requerirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) La acreditación del tiempo de servicios prestados que se requiere para cada nivel, de acuerdo con el artículo 4 de este reglamento.
- b) La acreditación de las horas de formación que se detallan en el artículo 8 de este Reglamento.
- c) El cumplimiento del resto de requisitos que se enumeran en este Reglamento.

9.2 La progresión en los niveles superiores se lleva a cabo con el procedimiento y los requisitos que se prevé en el artículo 10 de este Reglamento.

10. PROCEDIMIENTO PARA OBTENER EL NIVEL DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

10.1 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, con carácter anual, de la correspondiente convocatoria.

10.2 Las solicitudes deben presentarse telemáticamente en el registro general del Ayuntamiento, de acuerdo con la forma que establezca la convocatoria, en el plazo comprendido entre el 1 y el 31 de octubre del año en curso, y deben adjuntarse los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel. El cumplimiento de los requisitos se refiere al día de la expiración del plazo para presentar las solicitudes.

10.3 De evaluar los documentos aportados por la persona interesada, se encarga la Comisión de Evaluación y Valoración, regulada en el artículo 12 de este Reglamento, para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel.

10.4 El procedimiento, al que es de aplicación lo que se prevé en el artículo 7.5 de este Reglamento, debe tener una duración máxima de tres meses y finaliza con la resolución motivada de concesión o denegación del nivel solicitado. Contra esta resolución se puede interponer el recurso que corresponda de acuerdo con la normativa reguladora del procedimiento administrativo y el resto de la normativa aplicable.

10.5 Los efectos económicos de la obtención del nivel se retrotraerán al día 1 del mes siguiente a aquél en que la persona interesada cumpla con los requisitos previstos en este Reglamento para obtener un determinado nivel de carrera profesional.



11. CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS

11.1 A efectos de determinar la experiencia del personal que haya prestado servicios en varios grupos o categorías profesionales se establecen las siguientes reglas de ponderación:

- Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A1 o de su equivalente del personal laboral

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

- Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A2/B o de su equivalente del personal laboral

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	0,60	0,50	0,40

- Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C1 o su equivalente del personal laboral

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	1	0,60	0,50

- Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C2 o de su equivalente del personal laboral

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	1	1	0,60

- Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo AP o de su equivalente del personal laboral

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	1	1	1

11.2 Una vez efectuada la ponderación, el personal afectado podrá optar al cómputo de servicios que le sea más favorable, siempre que cumpla con los requisitos del artículo 4 de este Reglamento.

11.3 El personal afectado, a instancia de parte, en el momento de la convocatoria del procedimiento ordinario regulado en el artículo 10 de este Reglamento o durante el plazo de reclamaciones previsto en la Disposición Transitoria Primera, podrá solicitar el cambio de nivel.

12. ÓRGANOS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

12.1 El reconocimiento o denegación del grado personal de los trabajadores o trabajadoras adheridos/as al sistema de la carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Santanyí corresponde a la Alcaldía u órgano en quien delegue, previa supervisión, evaluación y valoración del cumplimiento de los requisitos necesarios para acceder a los distintos niveles de carrera profesional por parte de la Comisión de Evaluación y Valoración.

12.2 La Comisión de Evaluación y Valoración de la carrera profesional es un órgano colegiado, técnico y especializado que estará constituida por:

Presidencia

- El/la alcalde/alcaldesa o concejal/a en quien éste/a delegue.

Vocalías

- El/la regidor/a competente en materia de personal o la persona en quien éste/a delegue.
- Un/a técnico/a adscrito/a al Departamento de Personal
- Los/las representantes del personal funcionario y del personal laboral

Secretaría

- El/la secretario/a de la Corporación o la persona en quien éste/a delegue.

12.3 Podrá asistir a la Comisión de Evaluación y Valoración el Interventor/a de la Corporación en calidad de personal asesor.

12.4 Se debe establecer una representación equilibrada de la Comisión de Evaluación y Valoración, de acuerdo con lo que establece el artículo 4 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

12.5 La Comisión se reunirá cada año dentro de la primera quincena del mes de noviembre con el fin de efectuar el seguimiento, valoración y

validación de la formación presentada por el personal durante el año para mantener o alcanzar los niveles.

Asimismo, la Comisión se reunirá de forma extraordinaria en los supuestos de solicitudes de homologación de la progresión conseguida.

12.6 La Comisión ejercerá sus funciones de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, imparcialidad y no discriminación.

12.7 Son funciones de la Comisión de Evaluación y Valoración de la carrera profesional las siguientes:

- a) Comprobar los requisitos y méritos del personal que solicite el acceso a cada nivel.
- b) Elevar al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o desestimación de la solicitud de acceso a cada nivel.
- c) Valorar, estudiar y proponer medidas a aplicar en caso de incumplimiento de los requisitos necesarios para acceder y/o mantener los distintos niveles de carrera profesional.
- d) Otras funciones que les atribuyan

12.8 Los/las miembros de la Comisión de Evaluación y Valoración de la carrera profesional están obligados a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y cualquier otro asunto de competencia de la comisión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Dado que el “Pacto sobre las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Santanyí” no especifica grupos y categorías profesionales, se asimila al personal laboral del Ayuntamiento de Santanyí al de la CAIB, por lo que se aplicará lo que se establece en el artículo 15 del Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIB núm. 174, de 19 de diciembre de 2013).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Acceso extraordinario al primer nivel de carrera profesional horizontal

1. Se establece un período transitorio – que tiene como finalidad el encuadre inicial de nivel – con carácter extraordinario al que puede optar, por una sola vez, el personal incluido en este Reglamento. Fuera de este período de implantación, sólo pueden desarrollar su carrera profesional horizontal en el modelo ordinario.

Durante esta fase extraordinaria, el personal será clasificado en el nivel que le corresponda teniendo en cuenta el tiempo de servicios prestados en la Administración Pública. El personal que acceda a la carrera profesional horizontal por este procedimiento mantendrá inalterables todos sus méritos, así como el tiempo sobrante, que se podrán utilizar para acceder a niveles superiores.

2. En el plazo de diez días a partir del día siguiente a que este Reglamento se haya aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Santanyí, debe publicarse en el tablón de edictos del Ayuntamiento una lista donde consten todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Reglamento, donde figure el nombre y apellidos; cuatro cifras numéricas aleatorias del documento nacional de identidad; el Subgrupo, el cuerpo o la escala o el grupo y la categoría profesional; el nivel reconocido y el período de servicio 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 al que se publique esta lista, las personas que no estén de acuerdo pueden presentar reclamaciones, o bien, dado el carácter voluntario de la carrera profesional horizontal, optar por renunciar a su participación en el sistema de carrera profesional horizontal.

Una vez examinadas las reclamaciones, deben aprobarse, por parte de la Alcaldía del Ayuntamiento de Santanyí, órgano competente, las listas definitivas y deben publicarse en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Santanyí. Estas listas definitivas deben contener los mismos datos que los de la lista provisional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

1. Por la progresión de nivel o cambio de Subgrupo/nivel por uno más favorable, en el supuesto de servicios prestados en varios grupos o categorías profesionales, se podrán tener en cuenta todas las actividades formativas 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), los impartidos por las universidades y las escuelas técnicas, los impartidos por colegios profesionales, las administraciones estatal, autonómica o local, y por los sindicatos.

2. Las condiciones formativas necesarias para el mantenimiento del nivel contempladas en el artículo 8 de este Reglamento tendrán efectos en la convocatoria del año 2022.

Este plazo única y exclusivamente podrá ampliarse por causas de fuerza mayor.

3. Los incrementos retributivos de la carrera profesional contemplados en el artículo 6.4 de este Reglamento surtirán efecto a partir del año



2022.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Mientras no entren en vigor las retribuciones previstas en el artículo 6.2 de este Reglamento, el personal que se encuentre incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de este Reglamento percibirá la cuantía prevista en el acuerdo adoptado por el Pleno de el Ayuntamiento de Santanyí en fecha 21 de noviembre de 2018.

DISPOSICIÓN FINAL. Entrada en vigor

Este Reglamento entrará en vigor, una vez aprobado definitivamente y publicado su texto íntegro en el Boletín Oficial de las Illes Balears, transcurrido el plazo de quince días hábiles previsto en los artículos 103.1 y 113.1 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Islas Baleares, continuando su vigencia hasta su modificación o derogación expresa.

No obstante, las previsiones relativas a las retribuciones previstas en el artículo 6.2 de este reglamento surtirán efectos a partir del día 1 de enero de 2023 y en ningún caso tendrán efectos retroactivos.

Santanyí, 28 de marzo de 2022

La alcaldesa

Maria C. Pons Monserrat

