



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE MARIA DE LA SALUT

8916*Aprobación definitiva del Reglamento de la carrera profesional horizontal del personal al servicio del Ayuntamiento de Maria de la Salut***Expediente núm.: 429/2025**

El Sr. Jaime Ferriol Martí, en su condición de Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Maria de la Salut, provincia Illes Balears,

HACE SABER:

Que el Pleno de la Corporación Local, reunido en Sesión ordinaria día 9 de junio de 2025, acordó, por unanimidad del número legal de sus miembros, la aprobación inicial del *Reglamento de la Carrera profesional horizontal del personal al servicio del Ayuntamiento de Maria de la Salut*.

Que, en cumplimiento de lo que se dispone en los artículos 49.c) y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se estableció un periodo de exposición pública de treinta días, durante los cuales las personas interesadas pudieron examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimaran oportunas, publicándose Anuncio en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* núm. 80, de 24 de junio de 2025.

Finalizado el periodo de exposición pública, sin presentarse reclamaciones, se eleva a definitivo el acuerdo provisional del Pleno de día 9 de junio de 2025.

En cumplimiento de lo que se dispone en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se publica completamente el texto del *Reglamento de la Carrera profesional horizontal del personal al servicio del Ayuntamiento de Maria de la Salut*, para general conocimiento y efectos oportunos.

«REGLAMENTO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE MARIA DE LA SALUT

PREÁMBULO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.2 del Real Decreto Legislativo 5/2025, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), la Carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, concibiéndose la Carrera administrativa, desde una perspectiva funcional, como un conjunto de oportunidades de ascenso y movilidad que la Ley ofrece al personal empleado público.

En el Título III del TREBEP se regula la Carrera profesional del personal funcionario de carrera, y contiene un conjunto de elementos que permiten a cada Administración configurar su propio esquema de Carrera, dando prioridad a unos u otros aspectos según sus propias finalidades o necesidades.

De conformidad con el informe de la *Comisión de Expertos* para la redacción de la derogada Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), «un buen diseño de Carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad de la persona empleada pública y, en definitiva, la eficacia de la Administración, ya que de las posibilidades de carrera o promoción en el empleo público dependen la motivación y la satisfacción profesional de cada persona empleada e, incluso, en muchos casos, la propia permanencia en el empleo público».

En el artículo 16.3.a) del TREBEP se establece la modalidad de Carrera profesional horizontal, la cual se fundamenta en la existencia de categorías personales jerarquizadas, a las que se accede por antigüedad o por méritos, o por ambos factores, de modo que el personal va ascendiendo gradualmente hasta alcanzar, en su caso, el nivel máximo de su profesión dentro de la Administración.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.a) del TREBEP, la Carrera profesional horizontal se articulará en un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso, fijándose la correspondiente remuneración en cada uno de ellos, y, asimismo, se regularán los criterios que deben tenerse en cuenta para la progresión en la carrera.

En este último aspecto, y dado que dicha progresión no está vinculada a un cambio de puesto de trabajo, deben valorarse la trayectoria y el



desempeño profesional, la calidad de las tareas realizadas, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del rendimiento, pudiéndose incluir también otros méritos y aptitudes relacionados con la especificidad de la función desempeñada y la experiencia adquirida. En cambio, no se incluye la antigüedad como factor de ascenso, aunque es evidente que solo con el tiempo pueden adquirirse los méritos y las cualidades requeridos, lo cual se logrará de forma gradual.

No obstante, en el TREBEP no se establece cuántos niveles o categorías debe haber. Tampoco se determina si el personal debe permanecer un tiempo mínimo en un nivel para poder ascender al siguiente, ni cuánto tiempo debe estar en cada nivel. Sí se dispone, en cambio, que los ascensos serán consecutivos, aunque sí se permite establecer una vía más rápida de ascenso en casos excepcionales.

En consecuencia, en la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, y en desarrollo de la legislación estatal, el artículo 62 *bis* define la Carrera profesional horizontal como la progresión de nivel o escalón sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como resultado de la valoración del desempeño y la actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados y los conocimientos adquiridos y transferidos. Se establece que esta carrera se estructura en niveles o escalones consecutivos, denominados niveles de Carrera, que pueden variar según el Grupo o Subgrupo, y en cada uno de los cuales el personal debe permanecer un período mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias que le permitan acceder al nivel del escalón superior.

Asimismo, en dicha disposición se establece que cada Administración desarrollará reglamentariamente su propio sistema de Carrera profesional horizontal.

En consecuencia, con la aprobación del presente Reglamento no solo se da cumplimiento a la exigencia prevista en la disposición citada, sino que, al establecer las normas que regulan la carrera, se pretende, por una parte, facilitar la autorrealización profesional, aspectos retributivos incluidos, y, por otra parte, estimular el perfeccionamiento del personal empleado público, con el objetivo último de asegurar que la Corporación municipal de Maria de la Salut pueda contar con el personal capacitado que necesita para la prestación de unos servicios públicos de calidad.

Igualmente, con el presente Reglamento se pretende garantizar al personal empleado público un conjunto de normas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad, que le permitan prever sus posibilidades de mejora profesional y económica, y una cierta seguridad en los niveles retributivos que vaya alcanzando progresivamente.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto regular el sistema de Carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Corporación municipal de Maria de la Salut.

Se entiende por Carrera profesional horizontal el derecho de las personas empleadas públicas a progresar profesionalmente, de manera individualizada, en su carrera administrativa, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumplan los requisitos y condiciones que se establezcan en la Ley de Función Pública y en las normas que la desarrollen, en relación con la Carrera profesional horizontal.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. Tendrán derecho a percibir la Carrera profesional horizontal las siguientes personas empleadas públicas de la Corporación municipal de Maria de la Salut:

- a. Personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.
- b. Personal funcionario interino y personal laboral temporal o indefinido no fijo que ocupe plazas vacantes estructurales.
- c. Personal funcionario de la Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destino.

2. Quedarán excluidas de la Carrera profesional horizontal las personas que tengan la condición de:

- a. Personal eventual.
- b. Personal de alta dirección.
- c. Personal laboral temporal que no ocupe plazas vacantes estructurales.

Artículo 3. Derecho a la información y a la expedición de certificaciones de reconocimiento de la Carrera profesional horizontal.

1. El personal al servicio de la Corporación municipal, incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, que se adhiera al sistema de Carrera horizontal, tendrá derecho a conocer, en cualquier momento, la situación de su expediente y, en particular, el estado de la valoración de cada uno de los niveles de carrera y su mantenimiento.



2. El personal al servicio de la Corporación municipal también tendrá derecho a solicitar y a que se le expida un certificado en el que figure el nivel de carrera profesional horizontal reconocido, en el cual se incluirán los datos accesorios que solicite expresamente.

TÍTULO I CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Capítulo I

Definición, características, estructura y acceso al sistema de Carrera profesional horizontal

Artículo 4. Definición de la Carrera profesional horizontal

1. La Carrera profesional horizontal se configura como la progresión individualizada de grados, categorías, escalones u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 17.b) y 20.3 del TREBEP.
2. La implantación de la Carrera profesional se realizará mediante un sistema que permita evaluar el desarrollo y la progresión de su personal, a través del cual se medirán y valorarán la conducta profesional y el rendimiento o los logros de resultados obtenidos.
3. La Carrera profesional contribuirá, asimismo, a la actualización y al perfeccionamiento de la cualificación del personal y a la mejora de la prestación del servicio a la ciudadanía.

Artículo 5. Características de la Carrera profesional horizontal

Las características de la Carrera Profesional horizontal son las siguientes:

- a. Es **voluntaria**. Corresponde al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento decidir si se adhiere a ella y el ritmo de progresión en los diferentes niveles que la conforman, cumpliendo previamente 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 realizará de forma sucesiva y nivel a nivel, de modo que el acceso al nivel superior sólo podrá alcanzarse si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior dentro de la categoría de que se trate, salvo en la fase extraordinaria de implantación prevista en la Disposición transitoria primera, y lo contemplado en este reglamento para el personal de nueva incorporación.
- 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 del TREBEP.
- e. Es **incentivada**. El reconocimiento de cada nivel está remunerado económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f. Es **transparente**. Las herramientas para medir los parámetros y criterios que deben evaluarse se basan en criterios objetivos.
- g. Es **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**. Se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para permitir el acceso al sistema de Carrera profesional horizontal al personal procedente de otras Administraciones, de acuerdo con los principios y criterios de homologación que se determinan en este reglamento.
- i. Es **independiente del puesto o plaza que se ocupe**. Obtener un nivel determinado de Carrera profesional o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que la persona profesional desempeña.

Artículo 6. Estructura y categorías de la Carrera profesional horizontal

1. La Carrera profesional horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales las personas profesionales deben permanecer un período mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior, salvo lo establecido en la Disposición Transitoria Primera y lo regulado para el personal de nueva incorporación.
2. El período mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:

- a. Nivel I: 5 años de servicio.
- b. Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I (10 años de servicio).
- c. Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II (15 años de servicio).
- d. Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III (20 o más años de servicio).





3. Se consideran servicios prestados a efectos de los requisitos de experiencia previa para el acceso a la carrera profesional horizontal los períodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación de reserva de puesto de trabajo, ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala y especialidades, si procede, o en una categoría profesional equivalente en cualquier administración pública.

4. También se computan los servicios prestados en cualquier administración pública en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, si procede, o categoría profesional, de conformidad con los criterios de ponderación que figuran en las Tablas de la Disposición adicional primera. En este caso, se reconocerá el nivel de Carrera profesional horizontal en la Categoría o Grupo profesional en que se encuentre la persona interesada en servicio activo en la fecha en que expire el plazo fijado en la respectiva convocatoria ordinaria.

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

- Servicio activo.
- Servicio especial.
- Servicios en otras Administraciones Públicas.
- Segunda actividad, con destino o sin destino.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que se disponen en el artículo 89.5 del TREBEP.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial regulada en el TREBEP.

6. La obtención y progresión del nivel da derecho al reconocimiento de dicho nivel, que se alcanzará cumpliendo los años de servicio especificados en el punto 2 del presente artículo.

Artículo 7. Requisitos para adquirir el nivel I

Para acceder al Nivel I, las personas interesadas deberán cumplir, en la fecha en que expire el plazo fijado en la correspondiente convocatoria ordinaria, los siguientes requisitos:

- Pertenecer a alguna de las colectividades de personal que se relacionan en el artículo 2.1 del presente Reglamento y estar en situación de servicio activo o en cualquiera de las situaciones administrativas que se regulan en el artículo 6.5 del presente Reglamento como situación administrativa computable como servicio activo.
- Disponer de un mínimo de 5 años de servicios prestados en cualquier administración.
- Formalizar la correspondiente solicitud en la forma y el plazo que se establezca en la respectiva convocatoria ordinaria.
- Acreditar el siguiente número de horas de formación en función del Grupo de clasificación profesional en que se encuentre la persona interesada: (salvo lo previsto en la Disposición Transitoria tercera).

PERSONAL FUNCIONARIO	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO A2	GRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	AP/E
PERSONAL LABORAL	EQUIVALENTE A1	EQUIVALENTE A2	EQUIVALENTE B	EQUIVALENTE C1	EQUIVALENTE C2	EQUIVALENTE AP/E
NIVEL I	35	30	25	20	14	9

- El personal de nueva incorporación con derecho a adquirir el nivel I, también estará sujeto a lo previsto en este artículo.

Artículo 8. Requisitos para acceder a los niveles superiores

Para acceder a los niveles II, III y IV, las personas interesadas deberán cumplir, en la fecha en que expire el plazo fijado en la correspondiente convocatoria ordinaria, los siguientes requisitos:

- Pertenecer a alguna de las colectividades de personal que se relacionan en el artículo 2.1 del presente Reglamento y estar en situación de servicio activo o en cualquiera de las situaciones administrativas que se regulan en el artículo 6.5 del presente Reglamento como situación administrativa computable como servicio activo.
- Tener reconocido con carácter previo el grado inmediatamente anterior al que se pretenda acceder, salvo el personal de nueva incorporación, que se registrará por lo contemplado en el punto 6 de este artículo.
- Disponer de fracciones de tiempo remanentes de servicios prestados en cualquier administración que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel en la Carrera profesional, siempre que este excedente sea superior a 5 años y permita el acceso a un nivel superior en la fecha en que

expire el plazo fijado en la correspondiente convocatoria ordinaria.

4. Haber sido declarada apta, durante un plazo de 5 años, en la evaluación de mantenimiento anual en el grado inmediatamente anterior al que se pretenda acceder, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 11 del presente Reglamento. Excepcionalmente, en los casos de personal de nueva incorporación y personal que haya consolidado carrera por el procedimiento extraordinario, que tengan reconocidos remanentes de servicios prestados no utilizados anteriormente, no será necesario este plazo de 5 años, sino los años necesarios para poder acceder al nuevo nivel.

5. Formalizar la correspondiente solicitud en la forma y el plazo que se establezca en la respectiva convocatoria ordinaria.

6. El personal de nueva incorporación estará sujeto a los siguientes apartados:

a) Supuesto en que el empleado público ya disponga de carrera profesional reconocida en otra Administración pública: se homologarán los niveles ya adquiridos y consolidados en otra administración pública, previa solicitud del interesado. La resolución de reconocimiento de nivel, que deberá emitirse en un plazo máximo de tres meses, en caso de ser favorable, tendrá efectos económicos desde el día siguiente a la presentación de la solicitud.

b) En el supuesto de personal de nueva incorporación que no tenga reconocida carrera profesional en ninguna otra administración, podrá solicitar, en la correspondiente convocatoria ordinaria, el reconocimiento de nivel de acuerdo con los años de servicios prestados en cualquier administración, sin perjuicio de que deba acreditar las horas de formación que se establecen a continuación:

TABLA DE HORAS DE FORMACIÓN PARA ALCANZAR NIVELES INICIALES, PARA EL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN QUE NO TENGA RECONOCIDA CARRERA PROFESIONAL PREVIA EN NINGUNA OTRA ADMINISTRACIÓN –VER TAMBIÉN D.T. 3ª–

PERSONAL FUNCIONARIO	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO A2	GRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	AP/E
PERSONAL LABORAL	EQUIVALENTE A1	EQUIVALENTE A2	EQUIVALENTE B	EQUIVALENTE C1	EQUIVALENTE C2	EQUIVALENTE AP/E
NIVEL II	175	150	125	100	70	45
NIVEL III	190	165	135	110	75	50
NIVEL IV	205	180	145	120	80	55

c) En los supuestos contemplados en los apartados a y b anteriores, en los casos en que las personas interesadas acrediten un tiempo remanente no suficiente para adquirir nivel, dicho tiempo podrá ser utilizado en una próxima convocatoria ordinaria.

Capítulo II

Complemento retributivo de la Carrera profesional horizontal

Artículo 9. Complemento retributivo de la Carrera profesional horizontal

1. Las retribuciones, en cómputo anual, de los complementos de la Carrera profesional horizontal correspondientes a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

PERSONAL FUNCIONARIO	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO A2	GRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	AP/E
PERSONAL LABORAL	EQUIVALENTE A1	EQUIVALENTE A2	EQUIVALENTE B	EQUIVALENTE C1	EQUIVALENTE C2	EQUIVALENTE AP/E
NIVEL I	3.125 €	2.761 €	2.450 €	2.104 €	1.783 €	1.634 €
NIVEL II	3.125 €	2.761 €	2.450 €	2.104 €	1.783 €	1.634 €
NIVEL III	3.125 €	2.761 €	2.450 €	2.104 €	1.783 €	1.634 €
NIVEL IV	3.125 €	2.761 €	2.450 €	2.104 €	1.783 €	1.634 €

2. La retribución tiene carácter de complementaria y está asociada a la obtención de un determinado nivel de Carrera profesional horizontal. Solo podrá percibirse el complemento de Carrera profesional horizontal correspondiente a cuatro niveles reconocidos, la cuantía de las cuales será acumulable hasta un máximo de cuatro niveles, ya sean del mismo o de diferentes Grupos o Categorías profesionales.

3. El personal que acceda a un Cuerpo o Escala de un Grupo o Subgrupo, o a una Categoría profesional inferior o superior a la que tenía, iniciará la Carrera profesional en la nueva situación adquirida. No obstante, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a los

niveles consolidados en la Categoría anterior, hasta el límite máximo de cuatro niveles.

A los únicos efectos de progresión, y con las mismas condiciones que sirven para consolidar los primeros cuatro niveles, el personal al servicio de la Corporación municipal podrá consolidar niveles sucesivos por encima de cuatro. En este supuesto, en el plazo de 10 días hábiles, contados desde la consolidación del quinto nivel, el empleado público podrá optar de entre los niveles adquiridos, qué cuatro de dichos niveles desea que le sean aplicados a efectos económicos. En ausencia de opción, se entenderá que opta por la percepción económica de los cuatro niveles de Carrera profesional horizontal de mayor cuantía.

Asimismo, también se podrá solicitar la convalidación, en el nuevo Grupo o Categoría profesional, del grado de Carrera profesional horizontal reconocido en el Grupo o Categoría profesional de origen, de conformidad con los criterios de ponderación de los servicios prestados que se establecen en la Disposición Adicional primera del presente Reglamento.

4. El complemento de Carrera profesional horizontal se abonará mensualmente mientras se esté dado de alta en la Seguridad Social en la Corporación municipal de Maria de la Salut con derecho a percibir retribuciones. Respecto al personal que trabaje a tiempo parcial o con jornadas reducidas, se realizará una reducción proporcional de la retribución por Carrera profesional horizontal.

5. Las retribuciones por Carrera profesional horizontal no serán, en ningún caso, absorbidas total ni parcialmente por complementos personales transitorios o análogos que puedan tener asignados las personas empleadas públicas de la Corporación municipal de Maria de la Salut.

6. La Carrera profesional horizontal estará sujeta a los incrementos retributivos que se establezcan en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Capítulo III

Mantenimiento y progresión de nivel y procedimiento para obtener los niveles de Carrera profesional horizontal

Artículo 10. Procedimiento para obtener los niveles de Carrera profesional horizontal

1. El procedimiento de acceso, tanto al nivel inicial como a los diferentes que integran la Carrera profesional horizontal, se iniciará de oficio por la Alcaldía de la Corporación municipal mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que tendrá carácter anual.

La convocatoria anual se publicará en el mes de septiembre de cada año.

2. Las solicitudes se presentarán en la forma y los plazos que se establezcan en la convocatoria correspondiente, y deberán ir acompañadas de la documentación original que justifique el cumplimiento de los requisitos para acceder al nivel de Carrera profesional horizontal correspondiente.

3. La Comisión de Seguimiento y Control se encargará de valorar el acceso a los diferentes niveles de la Carrera profesional, siendo esta la encargada de recibir las solicitudes presentadas, comprobar los requisitos y valorar los méritos de las personas solicitantes, y elevará a la Alcaldía de la Corporación municipal la propuesta definitiva de estimación o desestimación de la solicitud de acceso al nivel correspondiente de la Carrera profesional horizontal.

4. El procedimiento tendrá una duración máxima de seis meses y finalizará con la resolución motivada de la Alcaldía. Contra dicha resolución podrá interponerse el recurso correspondiente de acuerdo con la normativa reguladora del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y el resto de normativa aplicable.

5. Los efectos económicos de la obtención del nivel inicial de la Carrera profesional horizontal se retrotraerán al último día de presentación de solicitudes de la convocatoria correspondiente. No obstante, en la progresión a los diferentes niveles, los efectos económicos del reconocimiento del nivel de Carrera profesional horizontal se retrotraerán al día siguiente de la fecha de cumplimiento del nivel alcanzado por la persona interesada, siempre que en esa fecha quede acreditado el cumplimiento del resto de requisitos exigidos en el artículo 8 del presente Reglamento.

Artículo 11. Evaluación y mantenimiento del nivel reconocido

1. Una vez se acceda a la Carrera profesional horizontal, independientemente de las horas de formación requeridas para su acceso inicial, se realizarán, como mínimo y anualmente, las siguientes horas de mantenimiento (sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria Tercera):



PERSONAL FUNCIONARIO	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO A2	GRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	AP/E
PERSONAL LABORAL	EQUIVALENTE A1	EQUIVALENTE A2	EQUIVALENTE B	EQUIVALENTE C1	EQUIVALENTE C2	EQUIVALENTE AP/E
Nivel I	35	30	25	20	14	9
Nivel II	38	33	27	22	15	10
Nivel III	41	36	29	24	16	11
Nivel IV	44	39	31	26	17	12

2. Cuando se tengan reconocidos niveles de Carrera profesional horizontal en diferentes Grupos o Categorías, se realizarán las horas de mantenimiento del nivel o Grupo profesional que requiera anualmente un mayor número de horas de formación.

3. El personal que no se encuentre en servicio activo, sino en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en el artículo 6.5 del presente Reglamento como situación administrativa computable como de servicio activo, que pueda utilizarse para una futura progresión en los niveles de carrera, deberá acreditar igualmente las horas de mantenimiento previstas en el párrafo anterior.

4. Las horas de formación realizadas en concepto de mantenimiento anual del nivel consolidado se presentarán en el Registro general de la Corporación municipal o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, entre los meses de enero a septiembre del año natural inmediatamente anterior al que se deba mantener el nivel, para que sean inscritas en el Registro de personal, con la excepción prevista en la Disposición Transitoria Tercera para el ejercicio 2026.

5. Las horas de mantenimiento se acreditarán con carácter previo al inicio del año que se quiera mantener, de manera que los cursos o acciones formativas se presentarán entre los meses de enero y septiembre del año natural inmediatamente anterior al que se deba mantener el nivel.

6. La Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera profesional horizontal se encargará de valorar el mantenimiento de los diferentes niveles de Carrera profesional horizontal, la cual recibirá los cursos u horas de formación inscritos en el Registro de personal, comprobará los requisitos y valorará los méritos de las personas, y elevará a la Alcaldía de la Corporación municipal la propuesta definitiva en la que se indicará si el personal es apto o no apto.

7. La valoración tendrá una duración máxima de tres meses, la cual se llevará a cabo entre los meses de octubre y diciembre de cada año natural, y finalizará con la resolución motivada de la Alcaldía de la Corporación municipal. Contra esta resolución podrá interponerse el recurso que corresponda, de acuerdo con la normativa reguladora del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y el resto de normativa aplicable.

8. Quedarán excluidas de la acreditación de las horas de formación para el mantenimiento y progresión de nivel de la Carrera profesional horizontal:

- Las personas empleadas públicas al servicio de la Corporación municipal a partir de los 60 años de edad, con carácter general.
- El personal al servicio de la Corporación municipal afectado por una discapacidad funcional intelectual y/o psíquica, igual o superior al 33%, quedará exento de acreditar la realización de las horas de formación.

Artículo 12. Horas de Formación computables

1. Tanto para acceder inicialmente al sistema de Carrera Profesional Horizontal como para el mantenimiento del nivel de Carrera Profesional Horizontal reconocido, solo se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento, jornadas o seminarios que impartan o se reconozcan por Colegios oficiales, Escuelas oficiales de formación, Escuelas municipales de formación, la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB), el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), las Administraciones estatal, autonómica o local, las Organizaciones sindicales firmantes de los Acuerdos de formación continua de las Administraciones Públicas, las Universidades y las Escuelas técnicas o centros homologados por cualquiera de dichas instituciones. Se incluyen también los cursos de formación ocupacional impartidos o promovidos por el Servicio de Ocupación de las Islas Baleares (SOIB), así como por otras entidades u organismos locales, autonómicos o estatales con competencias en materia de formación ocupacional. No obstante, podrán valorarse los cursos de formación y perfeccionamiento realizados en el ámbito privado cuando estén relacionados con las funciones del puesto de trabajo ocupado y no se trate de las materias transversales que se relacionan en el sexto apartado del presente artículo.

2. Para acceder al nivel inicial se valorarán los cursos o acciones formativas realizados hasta la fecha de finalización del plazo fijado en la convocatoria ordinaria correspondiente, en virtud de la cual la persona interesada pretenda acceder al sistema de Carrera Profesional Horizontal.



Para el mantenimiento anual del nivel reconocido, los títulos de los cursos o acciones formativas realizados en concepto de mantenimiento anual del nivel reconocido se presentarán entre los meses de enero a septiembre del ejercicio anterior, tal como está regulado en el artículo 11.

Los cursos o acciones formativas presentados fuera de plazo no serán valorados para adquirir o mantener el nivel correspondiente.

3. Los cursos o acciones formativas podrán ser en modalidad online o presencial, y se deberá presentar un certificado de aprovechamiento o de asistencia para que se computen a efectos de conseguir el acceso a los niveles correspondientes o su mantenimiento.

Las horas de formación certificadas como de aprovechamiento o similar computarán el 100% del tiempo realizado. Las de asistencia o similar computarán el 75% del tiempo realizado.

Los créditos de aprovechamiento supondrán los de asistencia, de manera que no serán acumulativos la asistencia y el aprovechamiento.

4. Los cursos o acciones formativas podrán tener cualquier duración, pero si en su certificación no se especifican las horas diarias o totales, no serán valorados.

5. Los cursos o acciones formativas de contenido técnico idéntico solo se valorarán una vez. En este caso, se valorará el curso o acción formativa con más horas de duración. No se considerarán de contenido idéntico aquellos con la misma denominación pero con diferente nivel o dificultad.

Ello no obstante, los cursos con identidad sustancial respecto a los que se hayan valorado en anteriores procesos de adquisición o mantenimiento de un nivel de Carrera profesional horizontal se valorarán siempre que haya pasado un mínimo de tres años.

Las titulaciones académicas de carácter oficial, o cuya equivalencia esté reconocida y establecida por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, así como los títulos propios de grado y los títulos propios de posgrado establecidos por las universidades españolas en la regulación de las enseñanzas propias que excedan en más del 50% de los mínimos para mantener un nivel de Carrera profesional horizontal, podrán ser utilizados durante los dos años siguientes.

6. Sólo se computarán los cursos o acciones formativas realizadas que estén relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo que se desempeñe. No obstante, serán objeto de valoración, sea cual sea el puesto de trabajo ocupado, los cursos o acciones formativas realizados en relación con las siguientes materias transversales:

- a. Informática.
- b. Idiomas, incluido el curso para obtener el nivel de catalán cuando se refiera a un nivel superior al que se exige en el puesto de trabajo ocupado.
- c. Prevención de riesgos laborales, entre los cuales se incluyen los cursos relacionados con emergencias y/o atención sanitaria: DESA, primeros auxilios o extinción de incendios, entre otros, así como la formación preventiva específica del puesto de trabajo que no sea obligatoria conforme a la evaluación de riesgos del puesto de trabajo ocupado.
- d. Habilidades sociales.
- e. Igualdad.
- f. Calidad.
- g. Derechos y deberes del personal empleado público.
- h. Protección de datos.
- i. Protección Civil.
- j. Gestión medioambiental.
- k. En el caso de personal laboral que, sin constituir las funciones propias de su puesto de trabajo, conduzca habitualmente en virtud de las necesidades del servicio vehículos de un peso superior a 7.500 kg de MMA, también se valorará el Certificado de aptitud profesional para el transporte de mercancías.
- l. Administración pública.

7. La formación se realizará, preferentemente, fuera de la jornada laboral. En caso de realizarse durante la jornada laboral, la persona trabajadora compensará a la Corporación municipal, parcial o totalmente, las horas de formación efectuadas dentro de la jornada laboral.

Sin embargo, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la Corporación municipal tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para su puesto de trabajo, acumulables por un período máximo de cinco años.

8. No se valorarán las asignaturas orientadas a la obtención de titulaciones académicas oficiales. Tampoco se valorará la impartición de cursos, acciones formativas o asignaturas en centros oficiales o de carácter profesional, ni los cursos que sean requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo.





9. Los excedentes de las horas de formación realizadas en cada anualidad servirán para acreditar las horas de formación durante un plazo máximo de dos años siguientes a la fecha de realización.

En el caso de las horas de mantenimiento anual, el personal que se encuentre de baja durante más de seis meses, ya sea por accidente de trabajo o incapacidad temporal, no deberá acreditar, por ese año, las horas de mantenimiento, las cuales deberán ser acreditadas una vez se reincorpore a su puesto de trabajo. También podrán quedar exentos otros supuestos de baja que, sin alcanzar el período indicado, sean estudiados y determinados por la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera Profesional Horizontal.

Artículo 13. Efectos de la valoración negativa

1. Incumplir las horas de formación requeridas en el presente Reglamento, tanto para el acceso inicial como para las horas de mantenimiento, tendrá las siguientes consecuencias:

a. La valoración como *persona no apta*, tanto para el acceso inicial como para la progresión en los niveles de Carrera profesional horizontal, supondrá la imposibilidad de consolidar ese año el nivel de Carrera profesional horizontal solicitado, y deberá esperarse a la siguiente convocatoria ordinaria anual, sin que exista derecho a la percepción de atrasos.

En esta suposición, los efectos económicos de la obtención del nivel de Carrera profesional horizontal se retrotraerán al último día del plazo de presentación de solicitudes de la convocatoria en la que la persona sea declarada apta.

b. En caso de ser declarada *persona no apta* en el mantenimiento anual del nivel de Carrera profesional horizontal consolidado, implicará para la persona trabajadora dejar de percibir un 20% de la cuantía correspondiente al último nivel de Carrera profesional horizontal reconocido.

Para volver a percibir el 100% de la cuantía correspondiente al último nivel de Carrera profesional horizontal reconocido, será necesario que, en el año siguiente al que se obtuvo la valoración negativa, la persona trabajadora interesada acredite las horas de mantenimiento correspondientes a ambas anualidades, sin que exista derecho a la percepción de atrasos.

Del mismo modo, la valoración negativa en los ejercicios siguientes implicará igualmente una reducción del 20% por cada una de las anualidades en que persista la valoración negativa. La valoración negativa durante cinco años consecutivos supondrá la pérdida del último nivel de Carrera profesional horizontal reconocido y la consecuente bajada al nivel de Carrera profesional horizontal inmediatamente inferior o, en su caso, la pérdida del complemento de Carrera profesional horizontal en caso de que solo se tenga consolidado el primer nivel.

Cuando se tengan reconocidos niveles de Carrera profesional horizontal en diferentes Grupos o Categorías profesionales, esta penalización se aplicará sobre el nivel o Grupo profesional que requiera anualmente un mayor número de horas de formación.

2. En caso de que la persona sea valorada como no apta, e inmediatamente antes de redactar la propuesta de resolución, la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera Profesional Horizontal dará audiencia a la persona interesada para que, en un plazo no inferior a 10 días hábiles, pueda formular alegaciones y presentar la documentación y las justificaciones que considere pertinentes.

Capítulo IV

Órganos de valoración de la Carrera profesional horizontal

Artículo 14. Órgano de valoración de la Carrera profesional horizontal

1. La Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera profesional horizontal se encargará de valorar los requisitos necesarios para acceder a los diferentes niveles de Carrera profesional horizontal de las personas empleadas públicas de la Corporación municipal de Maria de la Salut, así como de los requisitos necesarios para mantener anualmente el grado o nivel de Carrera profesional horizontal reconocido.

2. La Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera profesional horizontal tendrá carácter de órgano colegiado, técnico y especializado, y actuará con objetividad, imparcialidad y profesionalidad. Estarán presentes las personas representantes del personal al servicio de la Corporación municipal de Maria de la Salut.

3. La Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera profesional horizontal se reunirá cada año, dentro de la primera quincena del mes de diciembre, para validar la formación presentada por el personal al servicio de la Corporación municipal, bien para mantener el nivel reconocido, bien para iniciar o progresar en los respectivos niveles de Carrera profesional horizontal.

Artículo 15. Composición de la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera profesional horizontal

1. La Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera profesional horizontal tendrá una composición paritaria y estará integrada por 5 miembros, con voz y voto, que se distribuirán de la siguiente manera:

Presidencia: El Alcalde presidente o la Alcaldesa presidenta de la Corporación municipal, o la persona en quien delegue que reúna la condición de personal electo. La presidencia tendrá voto de calidad en caso de empate.

Vocales permanentes:

- Una persona funcionaria o laboral al servicio de la Corporación municipal, designada por la Presidencia de la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera profesional horizontal.
- La persona representante del personal funcionario de la Corporación Local, o la persona en quien delegue que reúna la condición de personal sindical.
- La persona representante del personal laboral de la Corporación Local, o la persona en quien delegue que reúna la condición de personal sindical.
- El Secretario o Secretaria, que debe tener la condición de personal funcionario de la Corporación municipal de Maria de la Salut y ser designado/a por la Presidencia de la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera profesional horizontal. En caso de que esta persona no pueda asistir, la Presidencia podrá designar al Secretario o Secretaria entre el personal funcionario de carrera de la Corporación.
- Tanto la persona que ocupa la Presidencia como los Vocales podrán asistir acompañados por una persona empleada pública o de los sindicatos, en funciones de asesoramiento, los cuales tendrán voz, pero no voto.
- Para llevar a cabo su tarea, la Comisión no podrá constituirse sin la presencia de: Presidencia, Secretaría, y al menos 2 de los otros tres vocales permanentes que forman parte de la misma, o, en su caso, persona en quien delegue.

Artículo 16. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera Profesional Horizontal

Corresponde a la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera Profesional Horizontal:

- a. Recibir las solicitudes de acceso a los diferentes niveles de Carrera Profesional Horizontal.
- b. Comprobar los requisitos y méritos para el mantenimiento o acceso al nivel correspondiente.
- c. Estudiar y resolver las alegaciones o solicitudes de revisión formuladas por el personal evaluado.
- d. Elevar a la Alcaldía de la Corporación municipal una propuesta definitiva de Acuerdo sobre la estimación o desestimación de las solicitudes de mantenimiento o acceso al nivel correspondiente.
- e. Velar por la aplicación exacta de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación durante el proceso de evaluación.
- f. Elaborar los informes que eventualmente se soliciten por parte de la Alcaldía de la Corporación municipal sobre materias de su competencia.
- g. Cualquier otra función que le atribuyan las normas que le sean aplicables.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera profesional horizontal tendrán libre acceso a la documentación que sea necesaria para el legítimo ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.

En el ejercicio de sus funciones, y para el correcto desarrollo de las mismas, la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera profesional horizontal podrá solicitar a todo el personal implicado en el proceso todos los datos y antecedentes que considere adecuados, así como valerse del asesoramiento técnico necesario.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera profesional horizontal y ésta en conjunto, así como, en su caso, las personas expertas que asistan, observarán el deber de sigilo respecto a aquella información personal que, en legítimo y objetivo interés de las funciones encomendadas, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En cualquier caso, ningún tipo de documento entregado a la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera profesional horizontal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma, ni para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Disposición adicional primera. Criterios de ponderación de los servicios prestados

Para acreditar el número de días de servicios prestados en otras Categorías, Cuerpos o Escalas y Especialidades, si procede, o Categoría profesional, se aplicarán los siguientes criterios de ponderación, tanto para los funcionarios como para su equivalente en el personal laboral:



FUNCIONARIOS		A1	A2	B	C1	C2	AP/E
	LABORALES	EQUIVALENTE A1	EQUIVALENTE A2	EQUIVALENTE B	EQUIVALENTE C1	EQUIVALENTE C2	EQUIVALENTE AP/E
A1	EQUIVALENTE A1	1	0.9		0.8	0.7	0.6
A2	EQUIVALENTE A2	1	1		0.9	0.8	0.7
B	EQUIVALENTE B						
C1	EQUIVALENTE C1	1	1		1	0.9	0.8
C2	EQUIVALENTE C2	1	1		1	1	0.9
AP/E	EQUIVALENTE AP/E	1	1		1	1	1

Los miembros de la Policía Local, con categoría de Policía y Oficial, que hayan prestado servicios en diferentes niveles debido a cambios en su normativa específica, se considerarán integrados en el Grupo C1, con efectos desde el 27 de junio de 2005, de conformidad con la Disposición Transitoria Primera de la Ley 6/2005, de 3 de junio, de coordinación de Policías Locales de las Islas Baleares.

Disposición adicional segunda. Personal funcionario en prácticas

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo segundo del presente Reglamento, el personal que se encuentre en prácticas podrá presentarse a cualquiera de las convocatorias establecidas en el mismo, aunque los efectos económicos derivados de la convocatoria correspondiente comenzarán a computarse a partir del momento en que tome posesión como personal Funcionario de carrera.

Disposición adicional tercera. Interpretación del presente Reglamento

La Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera Profesional Horizontal queda facultada para resolver los imprevistos de interpretación y los posibles supuestos no contemplados en el presente Reglamento.

Disposición transitoria primera. Procedimiento extraordinario para acceder a los niveles de Carrera Profesional Horizontal

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo séptimo del presente Reglamento, en el plazo máximo de tres meses desde su entrada en vigor, la Corporación municipal de Maria de la Salut convocará un único procedimiento extraordinario para que las personas empleadas públicas a su servicio puedan consolidar, de una sola vez, el nivel de Carrera Profesional Horizontal correspondiente a los años de servicios prestados en cualquier Administración Pública, sin necesidad de haber obtenido un reconocimiento previo de los niveles de Carrera inmediatamente anteriores.

2. Para acceder al nivel correspondiente, deberán cumplirse los siguientes requisitos en la fecha en que finalice el plazo establecido en la correspondiente convocatoria extraordinaria:

- Pertenecer a alguno de los colectivos de personal que se relacionan en el artículo 2.1 del presente Reglamento y encontrarse en situación de servicio activo o en cualquiera de las situaciones administrativas que se regulan en el artículo 6.5 del presente Reglamento como situaciones administrativas computables como de servicio activo.
- Formalizar la solicitud en la forma y el plazo que se establezca en la correspondiente convocatoria extraordinaria, adjuntando, si procede, la documentación original justificativa del cumplimiento de los requisitos para acceder al nivel de Carrera Profesional Horizontal correspondiente, en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se establezca en dicha convocatoria.

En caso de prestación de servicios en otra Administración distinta de la Corporación municipal de Maria de la Salut, la documentación acreditativa deberá indicar el Grupo o Categoría profesional a la que pertenece la persona trabajadora, mediante los correspondientes certificados de servicios prestados u otros relativos a su antigüedad o similares.

c. Disponer del siguiente mínimo de años de servicios prestados en cualquier Administración Pública:

- Nivel I: 5 años de servicio.
- Nivel II: 10 años de servicio
- Nivel II: 15 años de servicio





- Nivel IV: 20 años de servicio

3. La Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera Profesional Horizontal se encargará de valorar el acceso extraordinario a los diferentes niveles de Carrera profesional horizontal, la cual recibirá las solicitudes presentadas, comprobará los requisitos y elevará a la Alcaldía de la Corporación municipal la propuesta definitiva de estimación o desestimación de la solicitud de acceso al nivel de Carrera profesional horizontal.

4. El procedimiento extraordinario tendrá una duración máxima de tres meses y finalizará con la resolución motivada de la Alcaldía de la Corporación municipal. Contra esta resolución podrá interponerse el recurso que corresponda de acuerdo con la normativa reguladora del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y el resto de normativa aplicable.

5. Los efectos económicos de la obtención del nivel de Carrera Profesional Horizontal correspondiente se retrotraerán al día 1 de enero de 2025.

6. La valoración como *persona no apta* supondrá la imposibilidad de consolidar el nivel de Carrera profesional horizontal solicitado, y se deberá esperar a una próxima convocatoria ordinaria para solicitar el acceso al nivel inicialmente solicitado, sin perjuicio de que en dicha convocatoria extraordinaria le pueda haber sido reconocido otro nivel diferente.

Disposición transitoria segunda. Calendario de implantación

- Año 2025. Las personas empleadas públicas al servicio de la Corporación municipal percibirán el 45% de la totalidad de las remuneraciones que les correspondan en concepto de Carrera profesional horizontal según el nivel de Carrera profesional horizontal reconocido a fecha 1 de enero de 2025.
- Año 2026 y siguientes. Se incrementarán los porcentajes de conformidad con los Acuerdos de la Mesa de negociación, que se celebrarán anualmente antes de la aprobación del Presupuesto General de la Corporación municipal, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones previstas en el primer punto del artículo noveno del presente Reglamento.

Los Acuerdos de la Mesa de negociación tendrán eficacia retroactiva al día 1 de enero de la anualidad del correspondiente Presupuesto General de la Corporación municipal de que se trate, con independencia de la fecha de aprobación del mismo. Todo ello, sin perjuicio de las actualizaciones de nivel personales y porcentajes de incrementos retributivos que se determinen en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado y/o normativa aplicable.

Las personas empleadas públicas al servicio de la Corporación municipal que se encuentren a un año de pasar a la jubilación, previa solicitud, se les reconocerá el 100% de las retribuciones que les correspondan según el nivel de Carrera profesional horizontal reconocido, aunque la implantación de la Carrera profesional horizontal no sea del 100% con carácter general.

Disposición transitoria tercera. Horas de formación requeridas para acceder a la Carrera profesional horizontal por el procedimiento extraordinario de implantación, acceso ordinario, y para mantenerse y progresar de nivel.

- Para el cómputo de formación del Año 2025: las personas empleadas públicas al servicio de la Corporación municipal, por una sola vez y de forma extraordinaria, quedarán exoneradas de realizar las horas de formación.
- Para el cómputo de formación del Año 2026 y siguientes: las personas empleadas públicas al servicio de la Corporación municipal efectuarán, anualmente, como mínimo, las horas de mantenimiento que se establecen en el primer punto del artículo 11 del presente Reglamento, en función del porcentaje de la Carrera profesional horizontal implementado.
- Excepcionalmente, la formación correspondiente al mantenimiento de carrera del año 2026 podrá acreditarse dentro de los meses de enero a septiembre de 2026, mismo período en el que también deberá acreditarse, de manera independiente, la correspondiente al año 2027.

Disposición final

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación íntegra en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.»

Maria de la Salut, 6 de agosto de 2025

(El alcalde
Jaime Ferriol Martí)

