



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

### **AYUNTAMIENTO DE SES SALINES**

**2029**

*Aprobación definitiva del Reglamento regulador de la Carrera Profesional del personal al servicio del Ayuntamiento de Ses Salines*

No habiendo presentado los interesados, durante el plazo de exposición al público ninguna reclamación contra el Acuerdo de aprobación inicial del Reglamento regulador de la carrera profesional del personal al servicio del ayuntamiento de Ses salines, este acuerdo ha resultado definitivamente aprobado.

El texto del reglamento definitivamente aprobado es el siguiente:

#### **“REGLAMENTO REGULADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE SES SALINES**

##### **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.

Asimismo, la carrera profesional del personal al servicio de las administraciones se constituye, a su vez, como un deber de las diferentes administraciones, que deberán establecer, en virtud de lo dispuesto en el Capítulo II del TREBEP -especialmente en su artículo 20-, sistemas que permitan la evaluación del desempeño del personal a su servicio.

La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada en grados, categorías, peldaños u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo que establece la letra b) de los artículos 17 y 20.3 del mismo TREBEP.

Dicha evaluación se define como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Hay que poner de manifiesto el Acuerdo de la carrera profesional horizontal adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de Ses Salines en fecha 10/09/2018, que supuso la primera implementación de la misma a este Ayuntamiento.

Mediante el presente reglamento se pretende cumplir con el mandato del artículo 62.4 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, que establece que el sistema de la carrera profesional debe desarrollarse reglamentariamente, previa negociación con las organizaciones sindicales; así como adecuar y desarrollar el acuerdo de la carrera profesional aprobado por el pleno del Ayuntamiento en el año 2018.

#### **1.-OBJETO.**

1. El objeto de este reglamento es desarrollar los principios generales con los que deberán regirse los acuerdos para implantar la carrera profesional del personal funcionario y personal laboral al servicio de este Ayuntamiento.
2. La formación y los servicios prestados serán requisitos para poder optar al complemento derivado de la carrera profesional horizontal establecida en este Reglamento, todo ello según los términos previstos posteriormente.

#### **2.-CARACTERÍSTICAS.**

- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Es personalizada: el reconocimiento del nivel tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada 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 tal manera que el acceso al nivel superior sólo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente

<https://intranet.caib.es/eboibfront/eboibfront/pdf/es/2025/27/1184122>



inferior.

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. No obstante lo anterior, los trabajadores que cobren por el concepto de carrera profesional, se harán responsables del retorno de cualquier cantidad cobrada, si el Ayuntamiento se vese obligado por sentencia judicial, no haciendo responsables a los cargos electos ni a los técnicos municipales, ni al resto de componentes de la mesa.

e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo. El derecho a la retribución se generará mensualmente, independientemente de la forma de pago que se establezca, que podrá ser mensual, centésima, trimestral, etc., y siempre será como mínimo anual.

f) Es transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que se deban evaluar 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: se deben llevar 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 desarrolla.

### 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

#### 3.1- Personal que percibirá la carrera profesional.

Los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Ses Salines que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

- a) Funcionarios de carrera y Personal Laboral fijo.
- b) Funcionarios interinos y Personal Laboral temporal que hayan alcanzado un nivel dentro del Ayuntamiento de Ses Salines.
- c) Funcionarios de la Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destino.

#### 3.2- Personal que no percibirá la carrera profesional.

- a. Personal laboral indefinido no fijo
- b. Eventual personal.
- c. Personal de alta dirección.

### 4.-ESTRUCTURA.

a) La carrera horizontal se estructura en cinco niveles, en cada uno de los cuales los profesionales deben permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

b) A partir de la entrada en vigor de este reglamento el periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel son los siguientes:

- 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)
- Nivel V: 5 años desde el acceso al nivel IV. (25 años de servicio)

c) Se consideran servicios prestados a los efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal, los periodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de puesto de trabajo ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala - y especialidades, en su caso - o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

d) También, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, si procede, o categoría profesional.

e) Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas siguientes:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.





- Servicios en otras administraciones públicas.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el artículo 89.5 del TREBEP.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012.

f) La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.

g) La comisión de seguimiento y/o valoración, indicará el nivel que corresponde a cada trabajador y la fecha prevista de ascenso al siguiente nivel.

h) Dado que el convenio de personal laboral no especifica grupos y categorías del personal laboral, se asimila nuestro personal laboral al de la CAIB, tal y como se establece en el artículo 15 del convenio de personal laboral de la CAIB, publicado en el BOIB 174, DE 19/12/2013.

#### **“Artículo 15 convenio personal CAIB**

##### **Artículo 15**

#### **Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales**

El personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tiene derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones ejercidas efectivamente en sus puestos de trabajo, siempre que, además, cumplan los requisitos exigidos para obtener las citadas categorías profesionales, la definición nominal de las cuales, juntamente con la definición sustancial y su contenido, figuran en el Anexo I de este Convenio.

Se establecen cinco grupos profesionales en los cuales se integran las categorías profesionales ordenadas por niveles. Estos grupos profesionales son los siguientes:

Grupo A. comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: de grado universitario, de doctor/a, licenciado/a, ingeniero/a o arquitecto/a o equivalentes.

Grupo B. comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: de diplomatura universitaria, de ingeniero/a técnico/a, de arquitecto/a técnico/a o equivalentes.

Grupo C. Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título de bachillerato, título correspondiente al ciclo formativo de grado superior o equivalente, o de la formación laboral equivalente.

Grupo D. comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título de Graduado/a en Educación Secundaria, Graduado/a Escolar, título de ciclo formativo de grado medio o del título equivalente, o de la formación laboral equivalente.

Grupo E. para acceder a este grupo profesional no será necesario estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Para los grupos C y D se entenderá que tiene formación laboral equivalente el personal laboral que actualmente presta sus servicios en la Administración autonómica y tenga acreditada una experiencia laboral de más de 3 años en la categoría profesional concreta o haya superado un curso de formación profesional directamente relacionado con la categoría, impartido por un centro oficial reconocido”.

#### **5.- ACCESO A LA CARRERA PROFESIONAL Y ADQUISICIÓN DE NIVEL**

5.1 Personal que ya tiene reconocido un nivel de carrera en este ayuntamiento:

A partir de la entrada en vigor del presente Reglamento, se entenderán alcanzados y reconocidos a todos los efectos, los niveles ya reconocidos a los trabajadores municipales con anterioridad.

5.2.1 Personal con un nivel de carrera profesional en otra administración:

El procedimiento para reconocer un nivel alcanzado en otra administración, no podrá iniciarse de oficio, deberá iniciarse previa solicitud por parte del trabajador, acreditando documentalmente los requisitos y el reconocimiento de nivel a otra administración.

Si la Secretaría o el Jefe de coordinación validan la acreditación del nivel, el Batle podrá resolver el reconocimiento de nivel, y posteriormente informar a la comisión de valoración a sus efectos.



5.2.2 Personal sin nivel de carrera reconocido.

El procedimiento de acceso a la carrera profesional de este ayuntamiento por parte de quien no tenga reconocido ningún nivel, se iniciará sólo a petición del interesado, y no será iniciado de oficio, previa acreditación documental que justifique el cumplimiento de nivel, y sin carácter retroactivo a la acreditación.

En caso del personal que nunca haya tenido un reconocimiento de nivel en ninguna administración, deberá acreditar la antigüedad, puesto de trabajo y tiempo de estancia en cada puesto de trabajo de la administración para poder serle reconocido un nivel.

Se deberán acreditar los servicios prestados a la Administración Pública que se quiera que se tengan en cuenta, con indicación del grupo/nivel a que pertenece por cada uno de los días por los que ha prestado servicio.

Se deberá indicar si se trata de funcionario de carrera o interino, personal laboral fijo o temporal y que no está incluido dentro del artículo 3.2.

Para aquel personal que cuente con servicios prestados a distintos grupos profesionales se aplicará una regla de ponderación de estos servicios a efectos de determinar su inclusión a uno u otro nivel dentro del grupo profesional en que presta servicio en la actualidad.

A efectos de determinar el grado de carrera y fecha de cumplimiento que le corresponde, se utilizará el siguiente baremo:

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

Con el A1	Con A2/B	Con C1	Con C2	Con 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.

Con el A1	Con A2/B	Con C1	Con C2	Con E/AP
1	1	0.6	0.5	0.4

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

Con el A1	Con A2/B	Con C1	Con C2	Con E/AP
1	1	1	0.6	0.5

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

Con el A1	Con A2/B	Con C1	Con C2	Con E/AP
1	1	1	1	0.6

Aunque cumpla la antigüedad, ningún trabajador tendrá derecho al cobro, si no acredita también haber participado en un número mínimo de horas de acuerdo con la siguiente tabla:

**TABLA DE LAS HORAS DE FORMACIÓN PARA ALCANZAR O MANTENER NIVELES**

Funcionarios	Subgrupo A1	SubgrupA2	SubgrupC1	SubgrupC2	Otros grupos
Laborales	grupo A	grupo B	grupo C	grupo D	Grupo E
Horas anuales	35	30	20	15	10

Esta formación y su acreditación y validez deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 8, Mantenimiento de nivel. Evaluación del desempeño.

**6. PROGRESIÓN DE NIVEL.**

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

Acreditar el tiempo de servicios prestado requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 4.2).

Cumplir los requisitos de formación establecidos en este documento.

<https://intranet.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/27/1184122>

Para todo el personal que ya tenga reconocido un nivel de carrera profesional en este ayuntamiento, el aumento de nivel podrá llevarse a cabo de oficio por la edil, con efectos retributivos el primer día del trimestre siguiente del cumplimiento. En caso de que el cumplimiento sea el primer día del trimestre, tendrá efectos este mismo día.

Quien en el momento de la aprobación del presente reglamento tenga la antigüedad necesaria (25 años), no necesitará haber estado 5 años en el nivel IV, si bien deberá cumplir todos los demás requisitos (tener un grado de carrera reconocido, antigüedad de 25 años, y formación realizada), o el nuevo nivel tendrá efectos retributivos el trimestre siguiente de la aprobación del reglamento.

#### 7.- COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL.

Las retribuciones, en cómputo anual, de los complementos de carrera correspondientes a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

Funcionarios	Subgrupo A1	SubgrupA2	SubgrupC1	SubgrupC2	Otros grupos
Laborales	grupo A	grupo B	grupo C	grupo D	Grupo E
Nivel I	3.000 €	2.400 €	2.000 €	1.750 €	1.300 €
Nivel II	6.000 €	4.800 €	4.000 €	3.500 €	2.600 €
Nivel III	9.000 €	7.200 €	6.000 €	5.250 €	3.900 €
Nivel IV	12.000 €	9.600 €	8.000 €	7.000 €	4.200 €
Nivel V	15.000 €	12.000 €	10.000 €	8.750 €	5.500 €

Estas cantidades son en relación al acuerdo de carrera profesional de fecha 10/09/2018, que ya han sido actualizados de acuerdo con la Ley de presupuestos de cada año.

En línea con el convenio del personal funcionario de este Ayuntamiento, a partir de la entrada en vigor de este reglamento, se seguirán actualizando los complementos previstos con el IPC anual, con las limitaciones que sean establecidas por la normativa vigente en cada ejercicio.

El pago de la carrera profesional se llevará a cabo de forma trimestral, excepto que la comisión de seguimiento acuerde otra forma de pago.

#### 8.- MANTENIMIENTO DEL DERECHO RETRIBUTIVO DEL NIVEL CORRESPONDIENTE. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Anualmente el personal que disfrute de un nivel de carrera profesional, deberá justificar el cumplimiento de los requisitos de formación de acuerdo con la tabla prevista en el artículo 5.

Se establece un plazo para la acreditación de la formación realizada por mantenimiento de nivel, que será durante todo el mes de octubre. No obstante la comisión de valoración podrá valorar toda la documentación presentada hasta el día que se lleve a cabo la sesión de valoración.

Los certificados de los cursos que se presenten para acceder, mantener, o subir de nivel deberán ser con certificado de aprovechamiento y tener cierta relación con las tareas que debe realizar cada uno dentro del Ayuntamiento.

También se considerarán válidos los certificados emitidos por la EBAP, el INAP, la FELIB, la FEMP y otras instituciones oficiales de enseñanza especializadas en formación de personal de las administraciones públicas, aunque no especifiquen aprovechamiento, pero sí especifiquen un valor en créditos (que tienen plena validez curricular), ya que se entenderá que son cursos con aprovechamiento, y también todos los cursos que se realicen por orden de la Alcaldía, o por indicación de la misma a los jefes de departamento.

Con carácter general, la formación deberá realizarse a partir de 1 de octubre y hasta el 30 de septiembre del año siguiente, es decir, no deben tener más de un año de antigüedad y no podrán ser utilizados en diferentes años para la justificación de formación de la carrera profesional.

El Ayuntamiento diseñará un plan de desarrollo del cumplimiento para garantizar que los servicios públicos municipales entregan los servicios a través de los trabajadores municipales con la máxima eficacia y eficiencia, eje vertebrador de la carrera.

A efectos de una mejor estructuración de las necesidades formativas, este plan de desarrollo del desempeño será negociado con la representación sindical de la Mesa General de Empleados Públicos del Ayuntamiento y, si fuera posible, llevará integrado un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el ayuntamiento programará cada año.

La formación a presentar para acreditar la carrera profesional deberá realizarse, con carácter general, fuera de su jornada laboral. En caso de que la formación se realice durante la jornada laboral, los trabajadores compensarán al Ayuntamiento y realizarán el mismo número de horas de trabajo en un horario diferente a su jornada laboral. (Excepto en caso de acciones formativas realizadas a requerimiento del Ayuntamiento).

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, que se describirán en el documento de evaluación del cumplimiento preceptivo.

En caso de que se suspenda temporalmente el pago del complemento de carrera profesional por falta de acreditación de la formación, éste podrá ser reiniciado el primer día del trimestre siguiente al de la acreditación de la formación, una vez la documentación presentada sea validada por la Secretaría o el Jefe de coordinación, y decretado por la edil.

Cuando no haya un plan de formación, el Batle, como jefe de personal, o el jefe de cada área, si ha sido delegado por la Alcaldía, podrá resolver en relación a la formación que es necesario realizar por cada trabajador y, además, autorizará o no la realización de cursos dentro del horario laboral.

El hecho de que durante un plazo de tiempo, por cualquier motivo, no exista un plan de formación, no impedirá el cobro de la carrera profesional, siempre que se justifique que se ha realizado la formación necesaria establecida en este reglamento.

En cuanto a la valoración de la antigüedad, aunque un trabajador hubiera hecho trabajo a jornada parcial, se valorará la experiencia en cómputo general como si la jornada hubiera sido la normal, aunque posteriormente el cobro de la carrera será en la parte porcentual de su jornada laboral de cada momento, al igual que se hace con el resto de los conceptos retributivos.

En el momento en que se reúna la comisión de valoración de la carrera, se emitirá documento/listado de los niveles alcanzados por cada trabajador, y previsible fecha de cumplimiento del siguiente nivel, que servirá también para las resoluciones que deban iniciarse de oficio.

Los tres últimos años naturales antes del de cumplimiento de la edad legal por la jubilación forzosa, no será necesaria la acreditación de formación, sin perjuicio del cobro de carrera profesional.

## **9.- ÓRGANOS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL.**

A efectos de la adecuada valoración de los requisitos necesarios para el acceso a los diferentes niveles de carrera profesional, el órgano competente será el Ayuntamiento de Ses Salines, mediante una Comisión de Seguimiento y Control para su supervisión, que estará formada por el edil o edil, por el concejal/a de personal, los representantes del personal funcionario y del personal laboral escogidos por el personal, o personas en quien deleguen. Podrá asistir también el Secretario o funcionario en quien delegue, además del jefe de coordinación o funcionario en quien delegue.

La composición de la comisión podrá ser modificada por acuerdo de la mesa general de empleados públicos del Ayuntamiento de Ses Salines.

Todos los acuerdos adoptados en la Comisión de seguimiento y valoración o en la Mesa General de Empleados Públicos serán vinculantes para su aplicación.

La Comisión de Seguimiento y Control se reunirá, como mínimo, anualmente, para validar la formación presentada durante el año para mantener o alcanzar los niveles, y elevar propuesta a la Alcaldía, y/o ser informada de las resoluciones que se hayan adoptado en relación a la carrera profesional.

La comisión de valoración se reunirá preferentemente en el mes de noviembre de cada año, y como máximo el mes de febrero del año siguiente. El edil, que forma parte de la comisión, emitirá resolución o acuerdo motivado, con efectos económicos a día 1 de enero. Contra esta resolución se puede interponer un recurso de acuerdo con la normativa aplicable.

## **10.- ENTRADA EN VIGOR**

El presente reglamento entrará en vigor a partir del día siguiente de su aprobación por el pleno.”

Lo que se hace público para su conocimiento.

Ses Salines, a fecha de la firma electrónica (27 de febrero de 2025)

**El alcalde**  
Juan Rodríguez Ginard

