

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE LLUCMAJOR

3333

Aprobación definitiva de la modificación del Reglamento de carrera profesional horizontal del personal del Ayuntamiento de Llucmajor

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 23 de diciembre de 2024, acordó la aprobación provisional de la modificación del Reglamento de carrera profesional horizontal del personal del Ayuntamiento de Llucmajor.

En fecha 09 de enero de 2025 se publicó en el BOIB número 5 el anuncio del acuerdo.

Y en cumplimiento de lo que se dispone en el artículo 49 de la Ley 7/85, de 02 de abril, Ley Reguladora de las Bases de Régimen local, se sometió el expediente a información pública durante un plazo de 30 días, para que los interesados pudieran examinar el expediente y presentar las reclamaciones que se estimaran oportunas. Transcurrido este plazo no se han presentado alegaciones, por el que se considera aprobado definitivamente este acuerdo.

“REGLAMENTO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LLUCMAJOR

PREÁMBULO

La carrera administrativa se concibe, desde una perspectiva funcional, como un conjunto de oportunidades de ascenso y movilidad que la ley ofrece al personal empleado público, y así se define en el artículo 16.2 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, de ahora en adelante TREBEP, que concibe la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Esta ley regula la carrera profesional del personal funcionario de carrera en su título III, denominado «Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos», que contiene un conjunto de elementos que permiten a cada administración conformar su propio esquema de carrera haciendo predominar unos u otros aspectos según sus propios objetivos o necesidades.

Según señala el informe de la Comisión de Expertos para la redacción de la EBEP, «un buen diseño de carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad del empleado público y, en definitiva, la eficacia de la Administración, puesto que de las posibilidades de carrera o promoción en la ocupación pública dependen la motivación y satisfacción profesional de cada empleado, e inclusivamente, en muchos casos, la permanencia misma en la ocupación pública».

En cuanto a las modalidades de carrera profesional, el artículo 16.3.a) del TREBEP introduce el sistema denominado de carrera horizontal, que se fundamenta en la existencia de categorías personales jerarquizadas, a las cuales se accede por antigüedad o por méritos, o por ambos factores, de forma que el personal va ascendiendo gradualmente hasta lograr, si procede, el nivel máximo de su profesión dentro de la Administración.

Este sistema de carrera se desarrolla posteriormente en el artículo 17.a) del referido texto legal, estableciendo, por un lado, que se trata de un sistema de grados, categorías o peldaños de ascenso y fijando la remuneración en cada uno de ellos, y, por otro lado, regulando los criterios que hay que tener en cuenta para la progresión a la carrera.

En este último aspecto, y dado que esta progresión no se vincula a un cambio de puesto de trabajo, el artículo 17.b) impone valorar la trayectoria y la actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del ejercicio. También se pueden tener en cuenta otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. No se incluye, en cambio, la antigüedad como factor para el ascenso, aunque es obvio que solo a través del tiempo se pueden adquirir los méritos y las calidades requeridas y que esto se hará gradualmente.

Sin embargo, el TREBEP no establece cuántos niveles o categorías tiene que haber. Tampoco determina si el personal tiene que permanecer un tiempo mínimo en una categoría para poder ascender a la siguiente, ni cuánto tiempo se tiene que estar en cada categoría. Sí que indica, en cambio, que los ascensos serán consecutivos, si bien permite que se establezca una vía más rápida de ascenso en supuestos excepcionales.



En consecuencia, la legislación autonómica de desarrollo tiene que configurar este sistema de carrera, por lo cual la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, en lo sucesivo LFPIB, define en el artículo 62 bis la carrera profesional horizontal como la progresión de nivel o peldaño, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo como consecuencia de la valoración del ejercicio y la actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados y los conocimientos adquiridos y transferidos, e indica que se estructura en niveles o peldaños consecutivos, llamados niveles de carrera, que pueden ser diferentes para cada grupo o subgrupo, y en cada uno de los cuales el personal tiene que permanecer un periodo de tiempo mínimo para adquirir las competencias necesarias para poder acceder al nivel del peldaño superior.

Como consecuencia de esta regulación, el Pleno del Ayuntamiento de Lluçmajor, en sesión extraordinaria llevada a cabo el 19 de diciembre de 2018, adoptó el acuerdo de aprobación de los principios generales que tienen que regir la carrera profesional horizontal del personal empleado público, si bien estableciendo su necesario desarrollo reglamentario, puesto que, en el apartado cuarto del artículo 62 bis de la LFPIB se exige que cada Administración desarrolle reglamentariamente su sistema de carrera profesional horizontal.

En este sentido, el Ayuntamiento de Lluçmajor, firme en su compromiso de continuar avanzando en la regulación de un modelo de carrera profesional para los empleados públicos de esta administración, en 2022 aprobó el Reglamento de carrera profesional horizontal del personal del Ayuntamiento de Lluçmajor, no solo para cumplir con la exigencia prevista en el apartado cuarto del artículo 62 bis de la LFPIB, sino principalmente, a los efectos de garantizar al personal empleado público un conjunto de reglas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad que le permitan prever sus posibilidades de mejora profesional y económica, y cierta seguridad en los niveles retributivos que vaya logrando sucesivamente. Además, hay que decir que, con la aprobación de este reglamento, no solo se facilita la autorrealización profesional, aspectos retributivos incluidos, sino también estimular el perfeccionamiento del personal empleado público.

Sin embargo, en su regulación inicial el reglamento solo valoraba los servicios en el Ayuntamiento de Lluçmajor y no contemplaba la homologación de los niveles de carrera reconocidos en otras administraciones públicas. Es por ello que se procede a la modificación del Reglamento de carrera profesional horizontal y se introduce la valoración de los servicios prestados en otras administraciones públicas, así como mecanismos que permitan la homologación de los niveles de carrera reconocidos en otras administraciones públicas. Con el objetivo de promover la movilidad interadministrativa y que esta Administración pueda seguir disponiendo del personal capacitado que necesita para la prestación de unos servicios públicos de calidad.

En su virtud, previo informe de los Servicios Jurídicos y negociación y acuerdo unánime con la Mesa General de Negociación de los Empleados públicos, el Ayuntamiento en Pleno aprueba el Reglamento por el cual se regula la carrera profesional horizontal del personal empleado público del Ayuntamiento de Lluçmajor y de su organismo autónomo.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Objeto

Este Reglamento tiene como objeto regular el sistema de carrera profesional horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación durante el ejercicio profesional al Ayuntamiento de Lluçmajor y sus organismos autónomos.

Se entiende por carrera profesional horizontal el derecho de los empleados públicos a progresar profesionalmente, de manera individualizada, en su carrera administrativa, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumplan los requisitos y las condiciones que se establezcan en la Ley de función pública y en las normas que la desarrollan, relativas a la carrera profesional horizontal.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. La carrera profesional horizontal se aplicará al siguiente personal empleado público del Ayuntamiento de Lluçmajor y de su organismo autónomo:

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

2. Quedarán excluidos de la carrera profesional horizontal:

- a. El personal eventual.
- b. El personal de alta dirección.

**Artículo 3. Derecho de información**

El personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Reglamento adherido al sistema de carrera profesional horizontal, tendrá derecho a conocer en cualquier momento, a través del portal de personal, la situación de su expediente y, en particular, el estado de la valoración de cada uno de los niveles de carrera y su mantenimiento.

**TÍTULO I
CARRERA 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, peldaños u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo de conformidad con el que establece la letra b) del artículo 17 y 20.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.

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 medirá y valorará la conducta profesional y el rendimiento o los logros de resultado.

3 La carrera profesional contribuirá, así mismo, a la actualización y el perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio al ciudadano.

Artículo 5. Características de la carrera profesional

Las características de la carrera profesional son las siguientes:

- a. 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, dando cumplimiento a los requisitos establecidos
- b. Personalizada. El reconocimiento de 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. Progresiva. Como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior solo se logrará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación que se prevé a la Disposición transitoria primera.
- d. Irreversible. El nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado con carácter general, salvo la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.
- e. Incentivada. El reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f. Transparente. Las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.
- g. Abierta. No tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel en el presente reglamento.
- h. Es independiente del lugar o de la plaza que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- i. Es homologable: se tienen que llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.

Artículo 6. Estructura y categorías de la carrera,

1. La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales tienen que permanecer los profesionales un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder en el nivel superior.

2. El periodo 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).

3. Se consideran servicios prestados a efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los periodos de tiempos en situación de servicio activo o en situación con reserva de lugar de trabajo ejercidos en un lugar del mismo cuerpo o escala –y especialidades, si procede a la Administración pública.

4. También se computan los servicios prestados a la Administración pública en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, si procede, o categoría profesional, de conformidad con los criterios de ponderación que figuran a las tablas de la disposición adicional primera.

5. En este caso, se reconocerá el nivel de carrera profesional a la categoría o grupo profesional en que se encuentre la persona interesada en Servicio activo en la fecha que expire el plazo fijado a la respectiva convocatoria ordinaria.

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

- a. Servicio activo.
- b. Servicios especiales.
- c. Servicios en otras administraciones públicas.
- d. Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el artículo 89.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.
- e. Excedencia por cura de familiares.
- f. Excedencia forzosa.
- g. Excedencia especial regulada en el Decreto Ley 5/2012.

7. 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.

8. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.

Artículo 7. Requisitos para adquirir el nivel inicial

1. Para el acceso al Nivel I, se tendrán que cumplir los requisitos siguientes en la fecha que expire el plazo fijado a la respectiva convocatoria ordinaria:

- a. Pertenecer a alguno de los colectivos de personal que se establecen en el artículo 2.1 del presente reglamento y estar en situación de servicio activo o en cualquier de las situaciones administrativas que se regulan en el artículo 5.5 como situación administrativa computable como de servicio activo.
- b. Disponer de un mínimo de 5 años de servicios prestados a la Administración pública.
- c. Formalizar la correspondiente solicitud en la forma y el plazo que se establezca en la respectiva convocatoria ordinaria
- d. Acreditar el siguiente número de horas de formación en función del grupo de clasificación profesional en que se encuentra la persona interesada:

Personal funcionari	Sugrupo A1	Sugrupo A2	Grupo B	Sugrupo C1	Subgr C2	Otras agrup.profesionales
Personal laboral	Grup I	Grup II		Grups III- IV	Grups V- VI-VII	Grup VIII
Nivell I	60	55	50	45	40	10

Artículo 8. Requisitos para acceder a los niveles superiores

1. Para el acceso al Nivel II, Nivel III y Nivel IV, se tendrán que cumplir los requisitos siguientes en la fecha que expire el plazo fijado a la respectiva convocatoria ordinaria:

- a. Pertenecer a alguno de los colectivos de personal que se establecen en el artículo 2.1 del presente reglamento y estar en situación de servicio activo o en cualquier de las situaciones administrativas que se regulan en el artículo 5.5. como situación administrativa computable como de servicio activo.
- b. Tener reconocido con carácter previo el grado inmediato anterior al cual se pretenda acceder.
- c. Disponer de fracciones de tiempos remanentes de servicios prestados a la Administración pública que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel a la carrera profesional siempre que este excedente sea superior a 5 años y permita el acceso a un nivel superior en la fecha que expire el plazo fijado a la respectiva convocatoria ordinaria.

- d. Haber sido declarado apto, durante 5 años, en la evaluación de mantenimiento anual en el grado inmediato anterior al cual se pretenda acceder en los términos y las condiciones que se establecen en el artículo 10.
- e. Formalizar la correspondiente solicitud en la forma y el plazo que se establezca en la respectiva convocatoria ordinaria.

Capítulo II

Complemento retributivo de carrera profesional horizontal

Artículo 9. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal

1. La atribución de un nivel dentro de la estructura de la carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Lluçmajor comporta el otorgamiento de un complemento retributivo al personal empleado público.
2. Las retribuciones, en cómputo anual, de los complementos de carrera correspondientes a cada uno de los niveles señalados son los siguientes:

Personal Funcionario	Subgr. A1	Subgrupo A2	Grup B	Subgr. C1	Subgr. C2	AP
Personal Laboral	Grup I	Grup II		Grup III-IV	Grup V-VI- VII	Grup VIII
Nivell I	3.000 €	2.500 €	2.250 €	2.000 €	1,750 €	1.500 €
Nivell II	3.000 €	2.500 €	2.250 €	2.000 €	1,750 €	1.500 €
Nivell III	3.000 €	2.500 €	2.250 €	2.000 €	1,750 €	1.500 €
Nivell IV	3.000 €	2.500 €	2.250 €	2.000 €	1,750 €	1.500 €

3. La retribución tiene carácter complementaria y está asociada a la obtención de un determinado nivel de carrera. Solo se puede percibir el complemento de carrera de cuatro niveles reconocidos, la cuantía de los cuales será acumulable en un máximo de 4 niveles, ya sean del mismo o de diferentes grupos o categorías profesionales.
4. El personal que acceda a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo o una categoría profesional inferior o superior a la cual tenía, tiene que iniciar la carrera profesional en la nueva situación adquirida. Sin embargo, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a los niveles consolidados a la categoría anterior, hasta el límite máximo de 4 niveles.
5. Cuando en función de su progresión, el personal consolide niveles por encima de este número, tiene que optar por cuatro de ellos en el plazo de 10 días hábiles a contar desde la consolidación del quinto nivel. A falta de opción en el plazo señalado se entenderá que se opta por la percepción económica de los 4 niveles de carrera de mayor cuantía.
- Así mismo, también se podrá pedir la convalidación, al nuevo grupo o categoría, del grado reconocido en el grupo o categoría de origen de conformidad con los criterios de ponderación de los servicios prestados que se establecen en la disposición final primera. Esta convalidación dará lugar a la pérdida del grado de origen.
6. Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta en la seguridad social en el Ayuntamiento de Lluçmajor o en el Patronato de la Residencia de personas mayores de Lluçmajor en la situación de servicio activo. Respecto del personal que trabaje a tiempo parcial, o en jornadas reducidas, se tiene que hacer una reducción proporcional de la retribución por carrera profesional.
7. La carrera profesional 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

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

1. El procedimiento de acceso, tanto al nivel inicial como a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal, se inicia de oficio por el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que tendrá carácter anual.
- Esta convocatoria anual se publicará en el mes de octubre de cada año con la negociación previa de sus bases en la Mesa general del personal empleado público.



2. Las solicitudes se tienen que presentar en la forma y los plazos que se establezcan a la convocatoria correspondiente, y se tienen que adjuntar los documentos originales que justifiquen el cumplimiento de los requisitos para acceder al nivel de carrera profesional horizontal correspondiente.

El cumplimiento de los requisitos vendrá referido en el día de la expiración del plazo que fije la convocatoria respectiva.

3. El órgano encargado de valorar el acceso a los diferentes niveles de carrera profesional será la Comisión de Seguimiento y Control de la carrera profesional, la cual recibirá las solicitudes presentadas, comprobará los requisitos y valorará los méritos de las personas solicitantes, elevando al órgano competente la propuesta definitiva de estimación o desestimación de la solicitud de acceso al nivel de carrera horizontal respectivo.

4. El procedimiento tiene una duración máxima de seis meses y finaliza con la resolución motivada del órgano competente. Contra esta resolución se puede interponer el recurso que corresponda de acuerdo con la normativa reguladora del procedimiento administrativo y el resto de normativa aplicable.

5. Los efectos económicos de la obtención del nivel de carrera profesional inicial se retrotraerán al último día de presentación de solicitudes de la respectiva convocatoria. No obstante, en la progresión a los diferentes niveles, los efectos económicos del reconocimiento del nivel de carrera profesional se retrotraerán al día siguiente de la fecha de cumplimiento del nivel conseguido por parte de la persona interesada, siempre que, a esta 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, y con independencia de las horas de formación requeridas para el acceso inicial al sistema de carrera, se tienen que efectuar anualmente las siguientes horas de mantenimiento en función del grupo de clasificación y del nivel respectivo que se tenga reconocido:

Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grup B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otras agrup
Personal laboral	Grup I	Grup II		Grups III- IV	Grups V- VI-VII	Grup VIII
Nivell I	30	20	15	10	10	8
Nivell II	40	30	25	20	15	10
Nivell III	50	40	35	30	20	12
Nivell IV	60	50	45	40	30	14

2. Cuando se tengan reconocidos niveles de carrera horizontal en diferentes grupos o categorías, se tienen que efectuar las horas de mantenimiento de aquel nivel o grupo profesional que tenga requeridas anualmente un número más grande de horas de formación.

3. El personal que, a pesar de no encontrarse en servicio activo, esté en cualquier de las situaciones administrativas previstas en el artículo 6.5 del reglamento como situación administrativa computable como de servicio activo que se pueda usar para una futura progresión en los niveles de carrera, tendrá que acreditar igualmente las horas de mantenimiento que se prevén al párrafo anterior.

4. Las horas de formación efectuadas en concepto de mantenimiento anual del nivel consolidado se tienen que presentar en el Registro General de este Ayuntamiento, o en cualquier 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, ambos incluidos, del año natural inmediatamente anterior al cual se tenga que mantener el nivel, para que sean inscritas al Registro de personal.

5. Las horas de mantenimiento se tendrán que acreditar con carácter previo a principios de año que se quiera mantener, de tal manera que los cursos o acciones formativas se presentarán entre los meses de enero a septiembre, ambos incluidos, del año natural inmediatamente anterior al cual se tenga que mantener el nivel.

6. El órgano encargado de valorar el mantenimiento de los diferentes niveles de carrera profesional será la Comisión de Seguimiento y Control de la carrera profesional, la cual recibirá los cursos u horas de formación inscritos al registro de personal, comprobará los requisitos y valorará los méritos de las personas, elevando al órgano competente la propuesta definitiva en la que se indique 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 finaliza con la resolución motivada del órgano competente. Contra esta resolución se puede interponer el recurso que corresponda de acuerdo con la normativa reguladora del procedimiento administrativo y el resto de normativa aplicable.

Artículo 12. Horas de formación computables

1. Tanto para el acceso inicial al sistema de carrera, como para el mantenimiento del nivel de carrera reconocido, solo se tendrán en cuenta los cursos de formación y perfeccionamiento, jornadas o seminarios impartidos y/o reconocidos por colegios oficiales, escuelas oficiales de formación, escuelas municipales de formación, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Administración del Estado, la autonómica o la local, las organizaciones sindicales firmantes de los acuerdos de formación continua de las Administraciones públicas, las universidades y las escuelas técnicas, o los homologados por cualquier de estas instituciones.

Se incluyen también los cursos de formación ocupacional impartidos o promovidos por el Servicio de Ocupación de las Islas Baleares (SOIB), y por otras entidades u organismos locales, autonómicos o estatales con competencias en materia de formación ocupacional.

Sin embargo, se podrán usar los cursos de formación y perfeccionamiento realizados al ámbito privado cuando estén relacionados con las funciones del lugar ocupado y no se trate de las materias transversales que se establecen en el apartado 6 del presente artículo.

2. Para el acceso al nivel inicial se tendrán en cuenta los cursos o acciones formativas realizadas desde el inicio de la vida laboral a la Administración pública y hasta la fecha que expire el plazo fijado en la respectiva convocatoria ordinaria en virtud de la cual la persona interesada pretenda acceder al sistema de carrera profesional.

Para el mantenimiento anual del nivel reconocido, los títulos de los cursos o acciones formativas efectuadas en concepto de mantenimiento anual del nivel reconocido se tienen que expedir y presentar entre los meses de enero a septiembre, ambos incluidos, del año natural correspondiente.

Los cursos o acciones formativas realizadas fuera de plazo no se valorarán para adquirir o mantener el nivel correspondiente.

3. Los cursos o acciones formativas pueden ser en la modalidad en línea o presencial, y se tiene que presentar un certificado de impartición, de aprovechamiento a los efectos de cómputo para conseguir el acceso a los niveles correspondientes o su mantenimiento.

También tendrán validez los cursos o acciones formativas efectuadas con certificado de asistencia, si bien, cada hora realizada computará por 0,5 horas respecto a las horas de impartición o con aprovechamiento.

Los créditos de aprovechamiento suponen los de asistencia, es decir, no son acumulativas la asistencia y el aprovechamiento.

4. Los cursos o acciones formativas pueden tener cualquier duración, pero los cursos que no indiquen la duración o que, estableciendo los días de duración, no especifiquen las horas diarias o totales, no se tienen que tener en cuenta.

5. Los cursos o acciones formativas de contenido técnico idéntico serán valorados una sola vez. En este caso, se valorará el curso o acción formativa con más horas de duración.

No obstante, los cursos con identidad sustancial a los hechos valer en anteriores procesos de adquisición o de mantenimiento de un nivel carrera serán tenidos en cuenta siempre que haya pasado un mínimo de 3 años.

Las titulaciones académicas de carácter oficial o la equivalencia de las cuales tenga reconocido y establecido el Ministerio de Educación, Cultura 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 exceden en más de un 50 por ciento de los mínimos para mantener un nivel de carrera, se podrán usar a la anualidad siguiente.

6. Solo computarán los cursos o acciones formativas efectuadas que estén relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo que se ocupe. Sin embargo, serán objeto de valoración, sea qué sea el lugar ocupado, los cursos o acciones formativas efectuadas en relación con las materias transversales siguientes:

- a. Informática
- b. Idiomas, incluyendo el curso para la obtención del nivel de catalán cuando se refiera a un nivel superior al exigido al puesto de trabajo ocupado.
- c. Prevención de riesgos laborales, entre los cuales se incluyen aquellos relacionados con emergencias y/o atención sanitaria: DESA, primeros auxilios o extinción de incendios, de entre otros, así como la formación preventiva específica del puesto de trabajo que no sea obligatoria de conformidad con la evaluación de riesgos del lugar trabajo ocupado.
- d. Habilidades sociales
- e. Igualdad
- f. Calidad
- g. Derechos y deberes del personal empleado público
- h. Protección de datos



i. Gestión medioambiental

j. En el caso del 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 los 7.500 kg de MMA, también será tenido en cuenta el certificado de aptitud profesional de transporte de mercancías.

7. La formación se tiene que realizar, preferentemente, fuera de la jornada laboral. En caso de que la formación se realice durante la jornada laboral, el personal tendrá que compensar, total o parcialmente, las horas de formación efectuadas dentro de la jornada laboral al Ayuntamiento.

8. No se valorarán las asignaturas encaminadas a obtener las titulaciones académicas. Tampoco los cursos que sean requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo.

9. Como excepción a aquello que se ha expuesto en los apartados anteriores, el personal empleado público afectado por una discapacidad funcional intelectual y/o psíquica, igual o superior al 33%, queda exento de acreditar la realización de las horas de formación.

En el caso de las horas de mantenimiento anual, el personal que se encuentre de baja durante más de seis meses, derivada de accidente de trabajo o de incapacidad temporal, no tendrá que acreditar, por aquel año, las horas de mantenimiento, las cuales las tendrá que acreditar una vez se incorpore a su puesto de trabajo. También podrán quedar exentos otros supuestos de baja que, sin llegar al periodo indicado, sean estudiados y determinados por la Comisión de seguimiento y control de la carrera profesional.

Artículo 13. Efectos de la valoración negativa

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

a. La valoración como no apto, tanto para el acceso inicial, como para la progresión en los niveles de carrera profesional horizontal, supondrá la imposibilidad de consolidar este año el nivel de carrera profesional solicitado, teniendo que esperar la siguiente convocatoria ordinaria anual, sin que se tenga derecho a la percepción de atrasos.

En este caso, los efectos económicos de la obtención del nivel de carrera profesional se retrotraerán en el último día de presentación de solicitudes de la respectiva convocatoria a la cual sea declarado apto.

b. El personal declarado no apto en el mantenimiento anual del nivel de carrera consolidado supondrá que se deje de percibir un 20% de la cantidad correspondiente al último nivel de carrera reconocido.

Para volver a percibir el 100% de la cantidad correspondiente al último nivel de carrera reconocido hará falta que en la anualidad siguiente a la cual se obtuvo la valoración negativa se acrediten las horas de mantenimiento de las dos anualidades, sin que se tenga derecho a la percepción de atrasos.

Del mismo modo, la valoración negativa en los ejercicios siguientes supondrá igualmente una bajada del 20% por cada una de las anualidades en que persista la valoración negativa. La valoración negativa durante 5 años consecutivos supondrá la pérdida del último nivel de carrera reconocido y la consiguiente bajada al nivel de carrera inmediatamente inferior o, si procede, a la pérdida del complemento de carrera profesional en los casos en que el único nivel consolidado sea el I.

Cuando se tengan reconocidos niveles de carrera horizontal en diferentes grupos o categorías, esta penalización se tiene que efectuar sobre el nivel o grupo profesional que tenga requeridos anualmente un número más grande de horas de formación.

2. En caso de que el personal sea declarado no apto, e inmediatamente antes de redactar la propuesta de resolución, la Comisión de carrera profesional dará audiencia a la persona interesada porque, en un plazo no inferior a diez días hábiles, pueda alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes.

Capítulo IV

Órganos de valoración de la carrera profesional

Artículo 14. Órgano de valoración de la carrera profesional

1. La Comisión de Seguimiento y Control de la carrera profesional es el órgano encargado de la valoración de los requisitos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera de todos los empleados públicos, así como de los requisitos necesarios para mantener anualmente el grado o nivel de carrera profesional reconocido.



2. La comisión tendrá carácter de órgano colegiado, técnico y especializado, teniendo que actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalidad y tienen que estar presentes los representantes de personal.

3. La comisión de seguimiento y control se reunirá en el último trimestre de cada año para validar la formación presentada por el personal cada año, bien para mantener el nivel reconocido, o para iniciar o progresar a los respectivos niveles de carrera.

Artículo 15. Composición de la comisión de seguimiento y control

1. La Comisión de Seguimiento y Control de la carrera profesional tendrá una composición paritaria, y estará compuesta por 8 miembros, con voz y voto, que se distribuirán de la manera siguiente:

- Presidencia: El/la regidor/a de recursos humanos y función pública o persona en quien delegue que reúna la condición de personal electo. La presidencia tendrá el voto de calidad en caso de empate.
- Vicepresidencia: El/la regidor/a del Ayuntamiento de Lluçmajor que designe la presidencia de la Comisión. La persona que ocupe la vicepresidencia sustituye la que ocupa la presidencia en caso de ausencia, enfermedad o imposibilidad.
- Vocales permanentes:
 - Un funcionario o funcionaria del departamento de recursos humanos del grupo A1 y que tiene que designar la Presidencia de la Comisión. Se pueden designar suplentes por el mismo procedimiento.
 - 2 miembros designados por la Junta de personal entre sus miembros. La propuesta tiene que incluir un número de titulares y suplentes.
 - 2 miembros designados por el Comité de empresa entre sus miembros. La propuesta tiene que incluir un número de titulares y suplentes.
 - El secretario o la secretaria, que tiene que disfrutar de la condición de personal funcionario del Ayuntamiento de Lluçmajor, pertenecer al grupo A1, y que tiene que designar la Presidencia de la Comisión. Se pueden designar suplentes por el mismo procedimiento.

2. La persona que ocupa la presidencia, por sí misma o a propuesta de cualquier de las vocalías, puede solicitar a la Comisión de Seguimiento y Control de la carrera profesional que asista o que invite a asistir aquel personal empleado público que, en función de su especialización, permita a la comisión obtener un mejor asesoramiento, los cuales tendrán voz, pero no voto.

3. Para llevar a cabo su trabajo la Comisión de Seguimiento y Control de la carrera profesional contará, como mínimo, con la composición siguiente: la Presidencia, el Secretario o la Secretaria, y las comisiones técnicas de trabajo.

4. A la primera sesión que lleve a cabo la Comisión de Seguimiento y Control de la carrera profesional se tendrá que aprobar el reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 16. Funciones de la Comisión de seguimiento y control de la carrera profesional

1. Corresponde a la Comisión de seguimiento y control:

- a. Recibir las solicitudes de acceso a los diferentes niveles de carrera
- b. Comprobar los requisitos y los méritos de mantenimiento o acceso al nivel respectivo
- c. Estudiar y resolver las alegaciones o solicitudes de revisión formuladas por el personal evaluado
- d. Elevar al órgano competente una propuesta definitiva de acuerdo sobre la estimación o la desestimación de la solicitud de mantenimiento o acceso al nivel respectivo
- e. Velar por la aplicación exacta de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación
- f. Elaborar los informes que eventualmente solicite el órgano competente sobre materias de su competencia.
- g. En general, cualquier otra que le atribuyan las normas que le sean aplicables

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

3. En el ejercicio de sus funciones, y para el desarrollo adecuado de estas, la Comisión podrá solicitar a todo el personal implicado en el proceso todos los datos y antecedentes que considere oportunos, así como servirse del asesoramiento técnico necesario.

4. Los miembros de la Comisión de Seguimiento y Control de la carrera profesional y este en conjunto, así como, si procede, los expertos que los asistan, tendrán que observar el deber de sigilo respecto a aquella información personal que, en legítimo y objetivo interés de las funciones encomendadas, los haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.



5. En todo caso, ningún tipo de documento librado a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para hasta diferentes de los que motivaron la entrega.

Disposición adicional primera.- criterios de ponderación de los servicios prestados

A los efectos de acreditar lo numero 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:

		A1	A2	B	C1	C2	AP
		I	II		III-IV	V-VI-VII	VIII
A1	I	1,00	0,83	0,75	0,67	0,58	0,50
A2	II	1,20	1,00	0,90	0,80	0,70	0,60
B		1,33	1,11	1,00	0,89	0,78	0,67
C1	III-IV	1,50	1,25	1,13	1,00	0,88	0,75
C2	V-VI-VII	1,71	1,43	1,29	1,14	1,00	0,86
AP	VIII	2,00	1,67	1,50	1,33	1,17	1,00

Disposición adicional segunda.-personal funcionario en prácticas

Sin perjuicio del establecido en el artículo 2, el personal que se encuentre en prácticas se podrá presentar a cualquier de las convocatorias que se establecen en el presente reglamento, si bien los efectos económicos derivados de la convocatoria correspondiente empezarán a contar a partir del momento en que tome posesión como personal funcionario de carrera.

Disposición adicional tercera. Homologación de la carrera profesional reconocida a otras Administraciones públicas

El personal funcionario o laboral de cualquier administración pública que pase a prestar servicios al Ayuntamiento de Lluçmajor, o a su organismo autónomo, y tenga reconocido a la Administración de origen algún nivel o grado de carrera profesional en el mismo grupo, subgrupo o categoría profesional de titulación puede solicitar la homologación de la carrera profesional siempre y cuando este reconocimiento sea en un cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional incluido en el mismo grupo o subgrupo de titulación al del nombramiento o contratación.

La resolución que estime la homologación tendrá que establecer los efectos administrativos y económicos del nivel reconocido con la homologación, para lo cual, se ajustará a la estructura y categorías de carrera previstas en el artículo 6 del presente reglamento, y las retribuciones a percibir serán las establecidas en el artículo 9 del presente reglamento.

El personal funcionario o laboral de cualquier administración pública que pase a prestar servicios al Ayuntamiento de Lluçmajor, o a su organismo autónomo, y tenga reconocido a la Administración de origen algún nivel o grado de carrera profesional en diferente grupo, subgrupo o categoría profesional de titulación, la homologación se efectuará al nuevo grupo, subgrupo o categoría profesional de conformidad con los criterios de ponderación que figuran a las tablas de la disposición adicional primera. La resolución que estime la homologación tiene que establecer el nivel de carrera profesional y el grupo, el subgrupo o la categoría profesional de titulación en que se reconoce.

En ambos casos, la homologación tendrá efectos retroactivos y por tanto, administrativos y económicos desde la toma de posesión. Una vez realizada esta homologación, los requisitos exigidos para el mantenimiento y la progresión de este personal se computarán a partir del día siguiente a la notificación de la resolución que reconoce la homologación.

Disposición transitoria primera. Procedimiento extraordinario para acceder a los niveles de carrera profesional

1. Sin perjuicio del que dispone el artículo 7, en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Reglamento, el Ayuntamiento convocará un único procedimiento extraordinario para que el personal empleado público pueda consolidar, de una sola vez, el nivel de carrera profesional correspondiente a los años de servicios prestados a la Administración pública sin necesidad de haber obtenido un reconocimiento previo a los niveles de carrera inmediatamente anteriores.

2. Para el acceso al Nivel correspondiente, se tendrán que cumplir los requisitos siguientes en la fecha que expire el plazo fijado a la respectiva convocatoria extraordinaria:

- Pertenecer a alguno de los colectivos de personal que se establecen en el artículo 2.1 del presente reglamento y estar en situación de servicio activo o en cualquier de las situaciones administrativas que se regulan en el artículo 6.5 como situación administrativa



computable como de servicio activo

b. Formalizar la correspondiente solicitud en la forma y el plazo que se establezca en la respectiva convocatoria extraordinaria

c. Disponer del siguiente mínimo de años de servicios prestados a la Administración pública:

- Nivel I: 5 años de servicio
- Nivel II: 10 años de servicio (Nivel I + Nivel II)
- Nivel III: 15 años de servicio (Nivel I + Nivel II + Nivel III)
- Nivel IV: 20 años de servicio. (Nivel I + Nivel II + Nivel III + Nivel IV)

d. Acreditar el siguiente número de horas de formación en función del nivel de carrera y grupo de clasificación profesional en que se encuentra la persona interesada:

P.Funcionario	SubgruA1	Subgrupo A2	Grup B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Altres agrupacions professionals (AP)
Personal laboral	Grup I	Grup II		Grups III- IV	Grups V- VI-VII	Grup VIII
Nivell I	60	55	50	45	40	10
Nivell II	95	85	75	65	55	20
Nivell III	135	125	100	85	70	30
Nivell IV	165	145	125	105	85	40

3. Las solicitudes para participar en este procedimiento extraordinario se tienen que presentar en la forma y los plazos que se establezcan a la convocatoria correspondiente, y se tienen que adjuntar los documentos originales que justifiquen el cumplimiento de los requisitos para acceder al nivel de carrera profesional horizontal correspondiente.

El cumplimiento de los requisitos vendrá referido en el día de la expiración del plazo que fije la convocatoria respectiva.

4. El órgano encargado de valorar el acceso extraordinario a los diferentes niveles de carrera profesional será la Comisión de Seguimiento y Control de la carrera profesional, la cual recibirá las solicitudes presentadas, comprobará los requisitos y valorará los méritos de las personas solicitantes, elevando al órgano competente la propuesta definitiva de estimación o desestimación de la solicitud de acceso al nivel de carrera horizontal respectivo.

5. Este procedimiento extraordinario tendrá una duración máxima de tres meses y finalizará con la resolución motivada del órgano competente.

Contra esta resolución se puede interponer el recurso que corresponda de acuerdo con la normativa reguladora del procedimiento administrativo y el resto de normativa aplicable.

6. Los efectos económicos de la obtención del nivel de carrera profesional correspondiendo se retrotraerán a día 1 de enero del año en que se lleve a cabo la entrada en vigor del presente reglamento.

7. La valoración como no apto supondrá la imposibilidad de consolidar el nivel de carrera profesional solicitado, teniendo que esperar la siguiente convocatoria ordinaria anual para solicitar el acceso al nivel I.

Disposición transitoria segunda

1. Hasta que no se generalice la implantación de los nuevos niveles de carrera profesional, continuarán siendo válidos los reconocimientos de carrera profesional efectuados en virtud del Acuerdo plenario de aprobación de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de día 19 diciembre de 2018.

2. Transitoriamente, los niveles de carrera profesional existentes a la entrada en vigor del presente reglamento, se integrarán a los niveles de carrera previstos en el artículo 9 de este reglamento, de acuerdo con las equivalencias siguientes:

- Nivel I: nivel I
- Nivel II: nivel I y nivel II
- Nivel III: nivel I, nivel II y nivel III
- Nivel IV: nivel I, nivel II, nivel III y nivel IV



Disposición transitoria tercera. Aplicación gradual de los requisitos para acceder al nivel superior

1. El requisito del número de periodos de valoración positiva en la evaluación de mantenimiento anual que se requieren en el artículo 8 para poder acceder al nivel superior de carrera profesional se aplicará de forma progresiva en los términos que resultan del cuadro siguiente:

Años	Número de periodos de valoración positiva requeridos
2022	3 años
2023	4 años
A partir de 2024	5 años

Disposición derogatoria única

Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan al que establece este reglamento, y particularmente los principios generales aprobados por acuerdo plenario de día 19 de diciembre de 2018.

Disposición final primera. Convalidación de los anticipos por anticipado

A la entrada en vigor del presente reglamento, quedarán convalidadas todos los anticipos en concepto por anticipado de complemento carrera profesional percibidas por el personal empleado público en virtud del Acuerdo plenario de aprobación de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de día 19 diciembre de 2018, pasando a percibirse como retribución complementaria en concepto de carrera profesional.

Disposición final segunda. Entrada en vigor

Este Reglamento entrará en vigor el día siguiente a su publicación íntegra en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.”

Contra el presente acuerdo se podrá interponer recurso contencioso administrativo , ante la Sala contencioso administrativa del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la jurisdicción contencioso administrativa.

Llucmajor, 28 de marzo de 2025

La alcaldesa

Maria Francisca Lascolas Rosselló

