



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE FELANITX

3724*Aprobación definitiva de la modificación del Reglamento regulador del complemento de carrera profesional del Ayuntamiento de Felanitx***Expediente 299/2019**

En la sesión ordinaria del Ayuntamiento Pleno de día 10 de marzo de 2025, se adoptó, entre otros, el siguiente ACUERDO que en su parte dispositiva dice:

“**Primero.** Tener en cuenta las siguientes propuestas y recomendaciones presentadas por el Servicio de Familias, Igualdad y atención a las violencias machistas y que constan en el informe de impacto de género de día 27 de diciembre de 2024:

- las relativas a la redacción del lenguaje empleado en la propuesta normativa.
- Incluir el siguiente párrafo en el artículo 1 del Reglamento:

"El Reglamento de la carrera horizontal y evaluación de desempeño para la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, como garantiza la legislación vigente."

- Incluir en el artículo 5.3 las situaciones de baja por maternidad y reducciones de jornadas por cuidado de menores o personas mayores o con discapacidad.
- Que la documentación que elabore el Ayuntamiento para la gestión de la carrera profesional de su personal, venda desagregada por sexo.

Segundo. Por lo que respecta al resto de propuestas presentadas por el Servicio de Familias, Igualdad y atención a las violencias machistas, especialmente las relativas a la formación y a la incorporación del enfoque de género en la aplicación práctica de la evaluación de desempeño y de los criterios de acceso y mantenimiento de los niveles de carrera profesional, serán objeto de estudio para su valoración y posterior inclusión en el reglamento, si procede, previa tramitación del procedimiento correspondiente.

Tercero. Aprobar definitivamente la modificación del Reglamento regulador del complemento de carrera profesional del Ayuntamiento de Felanitx, que se incluye como ANEXO de este acuerdo.

Cuarto. Trasladar este acuerdo junto con el Reglamento, al Servicio de Familias, Igualdad y atención a las violencias machistas del Consell de Mallorca.

Quinto. Publicar íntegramente el presente acuerdo, junto con el texto del Reglamento, en el BOIB en forma legal.»

Recursos.

Contra la aprobación definitiva de dicha modificación se puede interponer recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de la presente publicación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 10.1.b y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa.

Consulta e información del expediente.

El expediente puede consultarse en el departamento de Secretaría del Ayuntamiento de Felanitx, con cita previa, de lunes a viernes, de las 9:00 h hasta las 14:00 h, excepto festivos. Para obtener información del expediente se podrán utilizar los medios (dirección postal, teléfono y fax) que se indican a continuación: Ayuntamiento de Felanitx, Plaza de la Constitución núm. 1, 07200 Felanitx (Illes Balears) - Teléfono 971580051 - Fax 971583271.

Felanitx, documento firmado electrónicamente (7 de abril de 2025)

La alcaldesa
Catalina Soler Torres



ANEXO**«REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE FELANITX****ARTÍCULO 1****OBJETO**

Establecer los principios generales de acuerdo con los que se regirán los acuerdos para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal del Ayuntamiento de Felanitx.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho del personal empleado público en el art. 16 del RDLEG 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto básico de los empleados públicos (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 Illes Balears, modificada por la Ley 6/2018, de 22 de junio, por la que se modifican diversas normas del ordenamiento jurídico de las Illes Balears en materia de turismo, función pública, presupuestaria, de personales, de urbanismo, de ordenación farmacéutica, de transportes, de residuos y régimen local, y se autoriza al Gobierno de las Illes Balears para aprobar determinados textos refundidos, que procede a su regulación en el ámbito de la administración local.

La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada de grados, categorías, escalones u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y 20.3 del propio TREBEP.

El TREBEP establece la obligación de que las administraciones públicas establezcan sistemas que permitan evaluar el desarrollo y la progresión de su personal empleado. Dicha evaluación se define como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o los logros de resultado.

La carrera horizontal debe contribuir, asimismo, a la actualización y perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio a la ciudadanía en el Ayuntamiento de Felanitx.

El Reglamento de la carrera horizontal y evaluación de desempeño para la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, tal como garantiza la legislación vigente.

ARTÍCULO 2**CARACTERÍSTICAS**

- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido en el ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Es personalizada: el reconocimiento del nivel tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) Es progresiva: como regla general, el acceso a los distintos niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de tal modo que el acceso al nivel superior sólo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, exceptuando la adquisición del nivel inicial que se encuentra regulado en el artículo 4.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado con carácter general, salvo en caso de incumplimiento de los requisitos de mantenimiento del nivel regulado en el artículo 8 y de la aplicación de la sanción de demérito prevista en el artículo 96.1 e) del TREBEP.
- e) Se incentiva: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f) Es transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que deban evaluarse se basan en criterios objetivos.
- g) Es evaluable: se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada nivel de la carrera profesional.
- h) Está abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- i) Es homologable: deben llevarse a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene de



otras administraciones.

j) 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 la persona profesional desarrolla.

k) Es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de forma que respondan a la realidad y necesidades cambiantes del Ayuntamiento de Felanitx y de sus profesionales.

ARTÍCULO 3

ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1.- Personal que debe percibir la carrera profesional

El personal empleado público del Ayuntamiento de Felanitx que tiene derecho a percibir la carrera profesional horizontal es:

- Personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.
- Personal funcionario interino y personal laboral temporal que hayan alcanzado un nivel, de los especificados en el artículo quinto, dentro del Ayuntamiento de Felanitx y demás administraciones públicas.
- Personal funcionario de la Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destino.
- Personal laboral indefinido no fijo, que haya alcanzado un nivel, de los especificados en el artículo quinto, en el Ayuntamiento de Felanitx.

3.2.- Personal que no debe percibir la carrera profesional

- Personal eventual.
- Personal de alta dirección.

ARTÍCULO 4

REQUISITOS PARA ADQUIRIR EL NIVEL INICIAL

La primera adquisición de nivel se efectuará teniendo en cuenta los años de servicios prestados y las determinadas horas de formación para alcanzar el nivel.

En esta primera instancia:

I. Se tendrán en cuenta todas las horas de formación realizadas durante la vida laboral, impartidas o reconocidas por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Federación de Entidades Locales de las Illes Balears (FELIB), la Federación española de municipios y provincias (FEMP) y las impartidas por la Universidad y por las escuelas técnicas, las impartidas por colegios profesionales, las Administraciones estatal, autonómica o local, y por los sindicatos.

II. Todos los meses trabajados en el Ayuntamiento de Felanitx y cualquier administración pública se computarán aplicando los siguientes criterios de ponderación:

Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A1.

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

Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A2/B.

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

Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C1.

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



Meses prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C2.

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

El cómputo se realizará por meses completos. Los remanentes de días se aplicarán al grupo correspondiente.

Las personas interesadas deben aportar los certificados de asistencia o aprovechamiento de los cursos realizados mediante el registro de entrada, antes del 1 de octubre del año en curso. Además, deberá aportarse el certificado de antigüedad por parte del personal empleado público que hayan prestado servicios a otras administraciones públicas. En este caso, se tendrán que acreditar los servicios a la administración pública con indicación del grupo/nivel al que pertenece por cada uno de los meses por los que ha prestado servicio. También deberá indicarse si se trata de personal funcionario de carrera o interino, personal laboral fijo o temporal y que no está incluido en el artículo 3.2.

La comisión de seguimiento y control será la encargada de valorar la documentación y definir el nivel alcanzado por cada trabajador. Con esta finalidad se incorporará un informe que emitirá el departamento de Recursos Humanos en el que se acreditará la antigüedad de cada persona trabajadora que solicite la carrera profesional.

Los efectos económicos se retrotraerán a día 1 del mes siguiente a la entrada en vigor del presente reglamento. O en caso de incorporación de nuevo personal, los efectos serán a partir del día 1 del mes siguiente a la toma de posesión.

MESA DE LAS HORAS DE FORMACIÓN PARA ALCANZAR NIVELES INICIALES

Personal	A1	A2	B	C1	C2	Otros
Nivel I	35	30	25	20	15	10
Nivel II	70	60	50	40	30	20
Nivel III	105	90	75	60	45	30
Nivel IV	140	120	100	80	60	40
Nivel V	175	150	125	100	75	50

ARTÍCULO 5 ESTRUCTURA

1. La carrera horizontal se estructura en cinco niveles, en cada uno de los cuales deben permanecer el personal profesional un período mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

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

- Nivel I: 5 años.
- Nivel II: 10 años de servicio
- Nivel III: 15 años de servicio
- Nivel IV: 20 años de servicio
- Nivel V: 25 o más años de servicio

3. Se consideran servicios prestados a efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los períodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de 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, así como las situaciones de baja por maternidad y las reducciones de jornadas por cuidado de menores o personas mayores o con discapacidad.

4. También se computarán los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, en su caso, o categoría profesional.

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

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicios en otras administraciones públicas.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos establecidos en el art. 89.5 del TREBEP.
- Excedencia por cuidado de familiares.



- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial regulada en el Decreto 5/2012.

6. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento público de ese nivel.

ARTÍCULO 6

COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

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

NIVEL/GRUPO	A1	A2	C1	C2	E
I	3.373,76 €	2.699,01 €	2.249,17 €	1.911,80 €	1.461,96 €
II	6.747,52 €	5.128,11 €	4.048,51 €	3.261,30 €	2.474,09 €
III	10.121,28 €	7.489,74 €	5.904,08 €	4.723,26 €	3.373,76 €
IV	13.495,04 €	9.716,43 €	7.872,10 €	6.185,22 €	5.060,64 €
V	16.868,79 €	11.943,11 €	9.840,13 €	7.647,19 €	6.747,52 €

El personal funcionario y laboral que se encuentre incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de este acuerdo percibirá, la cuantía correspondiente en el grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocido.

Cuando el personal funcionario y laboral haya consolidado un nivel del grupo que esté ocupando, y ocupe un grupo superior tendrá derecho a percibir la asignación devengada del grupo que ocupe, siempre que tenga las horas de formación que correspondan para alcanzar el nivel superior. Si se cambia de grupo, por cualquier circunstancia, al volver al grupo inferior el nivel devengado en el grupo superior se percibirá por lo que le corresponda en el grupo inferior. Todas estas actuaciones se harán de oficio o a instancia de parte.

La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retributivos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tanto en lo que se refiere a las retribuciones básicas como a las complementarias. Además siendo prioritarios los derechos económicos de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Felanitx, el calendario previsto será objeto de renegociación, tanto de los porcentajes a aplicar como de la temporalización de la implantación, en los años en que las circunstancias económicas sobrevenidas así lo determinen, y en cualquier caso debe aplicarse lo que prevé el artículo 38.10 del TREBEP.

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

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

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta en la Seguridad Social en el Ayuntamiento de Felanitx.

ARTÍCULO 7

MANTENIMIENTO DE NIVEL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Para poder continuar cobrando la carrera profesional a partir del 1 de enero de los años siguientes, deberá acreditarse, antes del 1 de octubre del año anterior, la realización de las horas de formación correspondientes al grupo pertinente, de acuerdo con el Plan de Formación aprobado por el Ayuntamiento.

En este sentido, el Ayuntamiento aprobará un Plan de Formación, que será negociado con la representación sindical de la Mesa General del personal empleado público del Ayuntamiento, extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el Ayuntamiento programará, fijando un mínimo de tiempo de formación específica, que no podrá ser inferior a las horas de la siguiente tabla:

MESA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS POR GRUPOS

Personal	A1	A2	B	C1	C2	Otros
Horas	35	30	25	20	15	10

La tipología de cursos que se admitirán para la evaluación del cumplimiento de los niveles en la carrera profesional deben ser cursos vinculados al puesto de trabajo, impartidos o reconocidos por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB), la Federación española de municipios y provincias (FEMP) y los impartidos por la Universidad, y por las escuelas técnicas, los impartidos por colegios profesionales, las Administraciones estatal, autonómica o local, y por los sindicatos, o bien los incluidos en el Plan de Formación que deberá aprobar el órgano



competente del Ayuntamiento de Felanitx, previa negociación con la Mesa General Negociadora del personal empleado público del Ayuntamiento de Felanitx. A tal efecto, el órgano competente será la alcaldía, sin perjuicio de las delegaciones que ésta pueda realizar en otros órganos.

Los cursos utilizados para la carrera profesional no podrán ser utilizados para compensar horas de trabajo en el ayuntamiento.

A efectos de la carrera profesional, la formación deberá ser preferentemente presencial, aunque también pueda ser on-line, deberá presentarse un certificado de aprovechamiento o asistencia. Se valorará y deberá realizarse fuera de la jornada laboral. En caso de que la formación se haga durante la jornada laboral, los trabajadores compensarán el ayuntamiento y realizarán el mismo número de horas de trabajo en un horario diferente a su jornada laboral.

El incumplimiento de la formación supondrá la baja de un nivel del complemento de carrera profesional para el personal afectado, salvo que el incumplimiento sea por causas de fuerza mayor o incapacidad laboral, que se describirán en el documento de evaluación del desempeño preceptivo.

En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia de la persona interesada y de la representación del personal en la mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas oportunas.

En el supuesto de realizar formación especializada relacionada con el puesto de trabajo de grado, máster y postgrado o cursos especializados que excedan de más del 50% de los mínimos para mantener el nivel, será computable en la siguiente anualidad.

ARTÍCULO 8

PROGRESIÓN DE NIVEL

Para que el personal empleado público acogido al sistema de carrera profesional horizontal pueda progresar al nivel superior debe cumplir la siguiente regla:

Acreditar el tiempo de servicios prestados requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 5.b), así como las horas de formación detalladas en la tabla del artículo 8 del reglamento, cumpliendo con el resto de requisitos enumerados en el presente texto.

La acreditación correspondiente para poder progresar de nivel se realizará mediante la presentación de la formación realizada por el registro general de entrada antes del día 1 de octubre del año en curso. La acreditación del tiempo de servicios prestados se efectuará de oficio mediante informe de Recursos Humanos elaborado para la adquisición del nivel inicial.

Los efectos económicos se retrotraerán a día 1 del mes siguiente al cumplimiento del nivel alcanzado por parte de la persona interesada.

ARTÍCULO 9

ÓRGANOS DE VALORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

La valoración adecuada de los requisitos necesarios para acceder a los distintos niveles de carrera profesional se efectuará por la comisión de seguimiento y control.

La Comisión estará formada por alcaldía, concejalía de Personal, un miembro de la oposición, dos miembros de la Junta de Personal, dos miembros del Comité de Empresa y personal técnico del departamento de Recursos Humanos. Podrán asistir el/la interventor/a y el/la secretario/a de la Corporación en calidad de personal asesor.

La Comisión de Seguimiento y Control se reunirá cada año en la primera quincena de octubre para validar la formación presentada durante el año para mantener o alcanzar los niveles, previa convocatoria realizada por la alcaldía con una antelación mínima de dos días hábiles, que se remitirá a las personas de la Comisión por correo electrónico. Asimismo, de forma excepcional también se podrá reunir para tratar casos puntuales debidamente justificados por la persona interesada.

La Comisión de Seguimiento y Control una vez valorados los requisitos y méritos presentados por el personal del Ayuntamiento propondrá a la alcaldía, sin perjuicio de las delegaciones que ésta pueda realizar en otros órganos, la aprobación de los niveles alcanzados por el personal, y ésta adoptará la resolución correspondiente.

La Comisión de Seguimiento y Control y el personal técnico de cada área, propondrán de forma genérica o específica la formación a realizar en el Plan de Formación. Esta formación deberá realizarse a partir del 1 de octubre y hasta el 30 de septiembre del año siguiente.

ARTÍCULO 10

PAZ SOCIAL

Las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo se comprometen a garantizar la paz social durante un plazo de cuatro años en todos



los aspectos referidos a la carrera profesional, siempre que se cumplan los términos pactados en el acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Por lo que respecta a los efectos económicos para el año 2025, del personal que cumpla los requisitos para alcanzar el nivel V durante el año 2025, se retrotraerán a día 1 del mes siguiente a la entrada en vigor del presente reglamento. Las cantidades reguladas en el artículo 6 de este reglamento no se dividirán por 12 mensualidades sino por el número de meses que resulten desde el día 1 del mes siguiente a la entrada en vigor del reglamento hasta el 31 de diciembre de 2025.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Reglamento entra en vigor el día de la publicación del texto íntegro en el Boletín Oficial de las Illes Balears, que se hace una vez comunicado el acuerdo de aprobación definitiva del reglamento, con el envío de una copia del texto, al Gobierno de las Illes Balears y a la Delegación del Gobierno al efecto previsto en el artículo 113 de la LMRIB, y transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde que estos organismos reciben la copia.”

