

Anexo 1

Acuerdo regulador del Sistema de Carrera Profesional Horizontal del Ayuntamiento de Palma

Índice

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 2. Definiciones

Artículo 3. Características generales del sistema de carrera profesional horizontal

Artículo 4. Estructura

Capítulo II

Acceso al sistema de carrera profesional horizontal

Artículo 5. Derecho de acceso al Sistema de Carrera Profesional Horizontal

Artículo 6. Requisitos generales para progresar dentro del Sistema de Carrera Profesional Horizontal

Artículo 7. Requisitos específicos para progresar dentro del Sistema de Carrera Profesional Horizontal

Artículo 8. Promoción vertical dentro del Sistema de Carrera Profesional Horizontal

Artículo 9. Personal que ocupa puestos de trabajo Reclasificados

Artículo 10. Criterios de Ponderación de los Servicios Prestados

Artículo 11. Convalidación de la carrera profesional para personal que provenga de otras administraciones

Capítulo III

Procedimiento

Artículo 12. Solicitud

Artículo 13. Resoluciones provisionales y definitivas

Artículo 14. Acreditación de requisitos y méritos necesarios

Artículo 15. Comité de valoración

Capítulo IV

Efectos administrativos y económicos

Artículo 16. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal

Artículo 17. Efectes económicos y administrativos

Disposición adicional primera. Mecanismo excepcional de regularización de la carrera profesional para el personal integrado procedente del extinto Instituto Municipal de Innovación (IMI).

Disposición derogatoria única.

Disposición final primera. Ejecución y desarrollo.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

Cláusula de Disponibilidad Presupuestaria

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objeto de este Acuerdo es establecer y adecuar el sistema de carrera profesional horizontal del personal empleado público a la realidad actual de la función pública local y, especialmente, a la del Ayuntamiento de Palma, de tal forma que se convierta en un sistema transparente, ágil y válido.
2. El modelo de carrera horizontal que recoge el presente Acuerdo es de aplicación al personal funcionario de carrera, personal interino y personal laboral que tenga una relación de prestación de servicios con el Ayuntamiento de Palma y cumpla los requisitos de los artículos 6 y 7 del presente Acuerdo.
3. Queda excluido de la aplicación de este Acuerdo el personal eventual, los órganos directivos municipales y los miembros de la Corporación.
4. En todo caso, en el marco de aplicación de este acuerdo se respetarán los principios de transparencia, igualdad de trato entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad, manteniéndose los derechos correspondientes, tales como el derecho a la intimidad o la desconexión digital, los derechos colectivos y de representación de las empleadas y empleados públicos. Además, se debe prestar una especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos, todo ello sin perjuicio de los derechos de acceso a la información de la ciudadanía previstos en la normativa vigente.

Artículo 2. Definiciones

1. La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la superación de la evaluación del desempeño que tiene como núcleo la valoración de la trayectoria y actuación profesional, el compromiso con la organización y los conocimientos adquiridos y transferidos.
2. Este reconocimiento se hará efectivo de acuerdo con la progresión en cada uno de los grupos, subgrupos y agrupaciones profesionales conforme a la estructura de niveles establecida en este Acuerdo.
3. Mediante este sistema de promoción horizontal se pretende incentivar profesional y retributivamente la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional del personal incluido dentro del ámbito de aplicación y, al mismo tiempo, que estas condiciones repercutan en una mejora de la calidad de la prestación del servicio público del Ayuntamiento de Palma.

Artículo 3. Características generales del sistema de carrera profesional horizontal

- a) Es **voluntaria**: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora al sistema de carrera profesional horizontal y el ritmo de progresión entre los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.

- b) Es **personalizada**: el reconocimiento de los niveles tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando tanto la trayectoria profesional de cada empleado/a público/a, como los méritos presentados por la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) Es **progresiva**: el acceso a los diferentes niveles establecidos se efectuará de manera sucesiva de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior solo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior.
- d) Es **irreversible**: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo por la aplicación de la sanción de demérito prevista en el artículo 96.1 e del EBEP.
- e) Es **incentivada**: a partir del nivel I, el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f) Es **transparente**: las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios evaluables se basan en criterios objetivos. Asimismo, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento adherido al sistema de carrera profesional horizontal, tendrá derecho a conocer en cualquier momento la situación de su expediente y, en particular, la puntuación de cada uno de los elementos de valoración. El Ayuntamiento facilitará este acceso a través de los medios electrónicos establecidos a tal efecto, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.
- 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) Es **convalidable**: 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 convalidación que se determinen en el presente Acuerdo.
- i) Es **actualizable**: mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de manera que dé respuesta a la realidad y a las necesidades cambiantes de la planificación de los objetivos del Ayuntamiento de Palma, de su personal y del contexto social y económico dentro del ámbito de competencia.

Artículo 4. Estructura

1. La estructura de la carrera profesional horizontal se articula mediante un sistema de cinco niveles de ascenso y se hará efectiva a medida que se progrese en cada uno de estos niveles de acuerdo al grupo profesional al que se pertenece y en correspondencia con el Sistema de Evaluación del Desempeño establecido. El o la profesional debe permanecer el periodo mínimo de **tiempo establecido en cada nivel** para adquirir las competencias necesarias y poder acceder así a un nivel superior o iniciar la carrera en un grupo diferente.
2. El nivel de acceso no comporta un complemento de carrera retribuido, mientras que el resto sí implican una retribución asociada.
3. El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:
 - a) Nivel de acceso: desde el inicio de la prestación de servicios.

- b) Nivel I: 5 años.
- c) Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.
- d) Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.
- e) Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

Cada nivel define e identifica el grado de desarrollo profesional alcanzado por los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Palma dentro del sistema de carrera profesional horizontal.

Capítulo II

Acceso al sistema de carrera profesional horizontal

Artículo 5. Derecho de acceso al Sistema de Carrera Profesional Horizontal

1. El derecho de acceso al sistema de carrera horizontal comienza en el momento de inicio de la relación de prestación de servicios en el Ayuntamiento de Palma del personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo. Siempre que no manifieste formalmente su renuncia, el personal quedará adherido automáticamente al sistema de carrera profesional horizontal.
2. La renuncia podrá efectuarse en cualquier momento posterior al inicio de la prestación de servicios e implicará la suspensión del nivel reconocido y de los derechos económicos asociados desde el día siguiente a la fecha de la resolución por la que se declare que se ha producido la renuncia.
3. La renuncia aplicará a la totalidad de la participación del sistema de carrera profesional horizontal.
4. Reversibilidad de la renuncia: El personal empleado público que haya renunciado al sistema podrá solicitar su readmisión en cualquier momento. En este supuesto, se reanudará la carrera desde el mismo nivel que se tenía reconocido en el momento de la renuncia, si bien el tiempo transcurrido durante el periodo de renuncia no computará a efectos de la antigüedad necesaria para el siguiente ascenso de grado.
5. Procedimiento de solicitud: Tanto la renuncia como la solicitud de reincorporación al sistema de carrera profesional horizontal se deberán formalizar necesariamente mediante el registro electrónico del Ayuntamiento de Palma, a través del trámite específico habilitado a tal efecto en la sede electrónica.

Artículo 6. Requisitos generales para progresar dentro del Sistema de Carrera Profesional Horizontal

1. La progresión en el sistema de carrera horizontal se efectuará por medio del ascenso consecutivo a cada uno de los niveles previstos en este acuerdo.
2. Para solicitar la progresión dentro del sistema de carrera profesional se requerirá un tiempo mínimo de ejercicio profesional, continuado o interrumpido, en los niveles inmediatamente inferiores y, una vez admitida la solicitud de progresión, la comprobación de la superación de la evaluación del desempeño establecida en cada caso.
3. Para acceder a los niveles I, II, III y IV se debe tener reconocido el nivel inmediatamente anterior al grupo al que se pretende acceder.

Artículo 7. Requisitos específicos para progresar dentro del Sistema de Carrera Profesional Horizontal

a) Situación administrativa

Para poder participar en el sistema de carrera profesional horizontal y para el reconocimiento del nivel correspondiente, el personal debe encontrarse en situación de servicio activo o en situación asimilada al alta. Se considerarán situaciones asimiladas al alta las siguientes:

- **Excedencia por cuidado de familiares:** Tanto para el cuidado de hijos como para el cuidado de familiares hasta el segundo grado que no se puedan valer por sí mismos.
- **Excedencia por violencia de género:** Durante el periodo que se determine para la protección y asistencia social integral de la víctima.
- **Excedencia por violencia terrorista:** Por el tiempo requerido para la protección o rehabilitación.

b) Nivel y subgrupo

1. Nivel de acceso

Con el inicio de la prestación de servicios en el Ayuntamiento de Palma, el personal que no cuente con un encuadre de carrera profesional horizontal previo será encuadrado en el nivel de acceso del grupo, subgrupo o agrupación profesional a la que se incorpore.

En el caso de que durante el periodo en que se encuentre en este nivel se ocupen puestos de diferentes grupos, subgrupos o agrupaciones profesionales, se tendrán en cuenta las reglas de ponderación que constan en este acuerdo.

Si cuenta con un encuadre de carrera profesional horizontal previo, diferente al grupo, subgrupo o agrupación profesional al que se incorpore, independientemente de lo que se convalide, será encuadrado en el nivel de acceso al que se incorpore.

2. Nivel I

Cuando se trate de acceder al nivel I se debe tener reconocido el nivel de acceso correspondiente al grupo, subgrupo o agrupación profesional al que se pertenece. Este reconocimiento puede ser del Ayuntamiento de Palma o de cualquier otra administración, siempre y cuando se haya convalidado previamente.

3. Niveles II, III y IV

Cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV se debe tener reconocido el nivel inmediatamente anterior al grupo, subgrupo o categoría profesional al que se pretende acceder. Este reconocimiento puede ser del Ayuntamiento de Palma o de cualquier otra administración, siempre y cuando se haya convalidado previamente.

c) Tiempo de servicios prestados

1. Para acceder al Nivel de acceso

Para acceder a este nivel no es necesario contar con un mínimo de servicios prestados, sino que se adquiere en el momento de inicio de la prestación de servicios y se debe permanecer en él un mínimo de cinco años, entre los cuales se tendrán en cuenta los servicios prestados en otras administraciones de la misma manera que en el resto de supuestos; no obstante, para dar por superado este nivel, al menos un año del total debe ser prestado necesariamente en el Ayuntamiento de Palma.

En el caso de haber prestado servicios en más de un cuerpo, escala, especialidad o categoría, se deben tener en cuenta las reglas de ponderación que constan en este acuerdo.

2. Para acceder al Nivel I

1. La persona interesada debe disponer de un mínimo de cinco años de servicios prestados en un mismo cuerpo, escala, especialidad o categoría desde la fecha de efectos administrativos en que accedió al nivel de acceso o, si tenía algún nivel de otro grupo, 5 años desde la fecha de efectos administrativos del último nivel alcanzado.

El personal que haya convalidado su nivel de carrera profesional horizontal de otra administración deberá prestar un mínimo de un año de servicios en el Ayuntamiento de Palma antes de poder participar.

3. Para acceder a los Niveles II, III y IV

1. La persona interesada debe disponer de un mínimo de cinco años de servicios prestados en un mismo cuerpo, escala, especialidad o categoría desde la fecha de efectos administrativos en que accedió al nivel inmediatamente anterior.

2. El personal que haya convalidado su nivel de carrera profesional horizontal de otra administración deberá prestar un mínimo de un año de servicios en el Ayuntamiento de Palma antes de poder participar.

4. Situaciones computables a efectos de tiempo de servicios prestados

Se entiende como situación computable a efectos de tiempo de servicios prestados las siguientes situaciones administrativas:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Excedencia forzosa laboral.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia por razón de violencia terrorista.
- Expectativa de destino y excedencia forzosa por el transcurso del tiempo máximo de duración de la situación de expectativa de destino.

- Excedencia voluntaria especial regulada en el artículo 15 del Decreto Ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de otras instituciones autonómicas.

d) Evaluación del desempeño

Para acceder o progresar de nivel en el sistema de carrera profesional horizontal será requisito indispensable superar la correspondiente evaluación del desempeño vigente en cada momento en el Ayuntamiento de Palma. Los méritos establecidos en la evaluación del desempeño se deberán haber obtenido durante el periodo de tiempo comprendido entre la fecha de efectos administrativos del nivel inmediatamente anterior y el cumplimiento del tiempo de servicios prestados necesarios para poder acceder al nivel posterior.

En ningún caso podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos y tiempo de ejercicio profesional para el acceso a diferentes niveles, salvo por las reglas específicas establecidas en el artículo 8 de este acuerdo para los casos de promoción vertical.

e) Expediente disciplinario y remoción del puesto de trabajo

La sanción disciplinaria por falta grave o muy grave que comporte una suspensión de empleo y sueldo, dado que no son días de servicio activo, supondrá una interrupción del periodo de permanencia exigido para el ascenso dentro del sistema de carrera profesional horizontal en tiempo equivalente al prescrito por la sanción. Asimismo, estos días no serán tenidos en cuenta en el cómputo total.

El hecho de que la persona interesada haya sido removida de su puesto de trabajo, siempre y cuando esta remoción no haya sido motivada por una falta de capacidad sobrevenida por motivos **de salud**, supondrá la ampliación de un año más del periodo de permanencia necesario para acceder al siguiente nivel.

Artículo 8. Promoción vertical dentro del Sistema de Carrera Profesional Horizontal

a) Promoción mediante nombramiento en mejora de empleo

De acuerdo al artículo 82 bis 7 del Decreto Ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público de las Illes Balears, las retribuciones correspondientes a la carrera profesional se percibirán de acuerdo con las cuantías que correspondan al cuerpo, la escala o la especialidad de origen. En este sentido, el tiempo de servicios prestados se computará a todos los efectos al que corresponda al cuerpo, la escala o la especialidad de origen.

b) Promoción mediante nombramiento interino

El personal que ocupe interinamente un puesto de otro cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional integrado en un grupo o subgrupo de titulación superior mediante un sistema de provisión de promoción interna tendrá la opción de continuar el itinerario de carrera profesional horizontal del grupo de origen.

Esta medida tendrá efectos retroactivos para todo el personal afectado que en la convocatoria correspondiente a los años 2023 y 2024 no pudo ejercer esta opción. En estos casos, se reconocerá únicamente a nivel

administrativo el tiempo de servicios prestados en el grupo superior como computable en el itinerario del grupo de origen desde la fecha en que se hubiese producido el nombramiento interino.

c) Promoción mediante nombramiento como funcionario de carrera

El personal que acceda como funcionario de carrera a otro cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional integrado en un grupo o subgrupo de titulación superior mediante un procedimiento de promoción interna debe iniciar la carrera profesional horizontal en el nuevo grupo o subgrupo, si bien podrá solicitar un nuevo encuadre al nivel que corresponda en el que podrá hacer valer por una sola vez en este nuevo grupo o subgrupo los servicios prestados con anterioridad a la toma de posesión en el nuevo cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional de acuerdo con los criterios de ponderación establecidos en este Acuerdo en el momento posterior a la toma de posesión.

Artículo 9. Personal que ocupa puestos de trabajo reclasificados

1. El personal que ocupe puestos de trabajo de colectivos reclasificados a partir de la entrada en vigor de este acuerdo, verá reclasificado también su grupo de carrera profesional a partir de la fecha en que se reclasifique el puesto de trabajo.
2. Para poder acceder al siguiente nivel, se atenderá a los criterios de ponderación establecidos en el artículo siguiente.

Artículo 10. Criterios de Ponderación de los Servicios Prestados

Para el personal que participe en el sistema de carrera profesional horizontal y que cuente con servicios prestados en distintos grupos profesionales se aplicará una regla de ponderación de estos servicios a los efectos de determinar su alcance dentro del grupo profesional al que se opta a acceder.

Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A1 o del grupo equivalente profesional A					
Subgrupo A1/ grupo prof. A	Subgrupo A2/ grupo prof. B	Grupo B	Subgrupo C1/ grupo prof. C	Subgrupo C2/ grupo prof. D	Otras agrup./ grupo prof. E
1	0.70	0,65	0.60	0.50	0.40
Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A2 o del grupo equivalente profesional B					
Subgrupo A1/ grupo prof. A	Subgrupo A2/ grupo prof. B	Grupo B	Subgrupo C1/ grupo prof. C	Subgrupo C2/ grupo prof. D	Otras agrup./ grupo prof. E
1	1	0,75	0.70	0.60	0.50
Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del grupo B					

Subgrupo A1/ grupo prof. A	Subgrupo A2/ grupo prof. B	Grupo B	Subgrupo C1/ grupo prof. C	Subgrupo C2/ grupo prof. D	Otras agrup./ grupo prof. E
1	1	1	0.70	0.60	0.50
Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C1 o en el grupo profesional C					
Subgrupo A1/ grupo prof. A	Subgrupo A2/ grupo prof. B	Grupo B	Subgrupo C1/ grupo prof. C	Subgrupo C2/ grupo prof. D	Otras agrup./ grupo prof. E
1	1	1	1	0.70	0.60
Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C2 y agrupaciones profesionales de la disposición adicional 7 del TREBEP o en los grupos profesionales D y E.					
Subgrupo A1/ grupo prof. A	Subgrupo A2/ grupo prof. B	Grupo B	Subgrupo C1/ grupo prof. C	Subgrupo C2/ grupo prof. D	Otras agrup./ grupo prof. E
1	1	1	1	1	1

Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Palma por el personal del cuerpo de la policía local que reclasificó su categoría profesional en virtud del Acuerdo de la Junta de Gobierno de 25 de abril de 2007, se valorarán de acuerdo con el subgrupo al que fueron reclasificados, es decir:

- Los reclasificados del C2 al C1, se valorarán como C1.
- Los reclasificados del C1 al A2, se valorarán como A2.
- Los reclasificados del A2 al A1, se valorarán como A1.

Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Palma por el personal en la categoría profesional de educador de medio abierto (C1) se valorarán de acuerdo con la actual categoría profesional de educadores sociales (Subgrupo A2), esto en atención al Acuerdo del Pleno de 23 de febrero de 2006 que acordó la reclasificación profesional de los educadores de medio abierto.

Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Palma por el personal del cuerpo de bomberos que reclasificó su categoría profesional en virtud del Acuerdo de la Junta de Gobierno n.º 20220330_01_020 de día 30 de marzo de 2022, se valorarán de acuerdo con el subgrupo al que fueron reclasificados, es decir:

- Los reclasificados del C2 al C1, se valorarán como C1 a partir del día 1 de enero de 2024.

Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Palma por el personal del cuerpo de delineantes que reclasificó su categoría profesional en virtud del Acuerdo de la Junta de Gobierno n.º 20231025_01_016 de día 25 de octubre de 2023, se valorarán de acuerdo con el subgrupo al que fueron reclasificados, es decir:

- Los reclasificados del C1 al B, se valorarán como B a partir del día 1 de enero de 2024.

Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Palma por el personal del cuerpo de técnico/a en aplicaciones informáticas que reclasificó su categoría profesional en virtud del Acuerdo de la Junta de Gobierno n.º 20221011_01_015 de día 11 de octubre de 2022, se valorarán de acuerdo con el subgrupo al que fueron reclasificados, es decir:

- Los reclasificados del C1 al B, se valorarán como B a partir del día 1 de enero de 2024.

Artículo 11. Convalidación de la carrera profesional para personal que provenga de otras administraciones

1. El personal funcionario o laboral de cualquier administración pública que pase a prestar servicios en el Ayuntamiento de Palma y tenga reconocido en la administración de origen algún nivel o grado de carrera profesional podrá solicitar su convalidación.
2. 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, podrá continuar su trayectoria desde la fecha de efectos administrativos que aporte de la administración de la que provenga. En el caso de que en la documentación aportada no conste la fecha de efectos administrativos del nivel alcanzado en la administración de origen, la fecha de efectos administrativos será la fecha de solicitud.
3. Cuando este reconocimiento sea en un cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional incluido en un grupo o subgrupo de titulación diferente al del nombramiento o contratación, únicamente se reconocerá a efectos económicos y se deberá iniciar la trayectoria de carrera profesional horizontal de acuerdo a las reglas establecidas para el Nivel de acceso, incluidas las reglas de ponderación.
4. Todos los requisitos exigidos para la progresión de este personal se computan a partir de la fecha de efectos administrativos señalada.
5. Sin perjuicio de la fecha de efectos administrativos establecida, para poder acceder al siguiente nivel, se deberá estar un mínimo de un año prestando servicios en el Ayuntamiento de Palma.
6. Independientemente de la relación que se mantenga con la administración de origen, en ningún caso serán aceptadas convalidaciones que hayan utilizado fracciones de tiempo en que el personal interesado ya se encuentre prestando servicios en el Ayuntamiento de Palma.

7. El personal que venga de una administración en la que no esté implantado un sistema de carrera profesional horizontal iniciará su trayectoria de acuerdo a la regulación del nivel de acceso.

8. No serán admitidas aquellas convalidaciones relativas a personal que hubiese iniciado su trayectoria de carrera profesional horizontal en el Ayuntamiento de Palma y que posteriormente hayan prestado servicios en otra administración que les haga un reconocimiento que no se ajuste a las reglas establecidas en este Acuerdo en cuanto a ponderación, tiempo de servicios prestados, acceso consecutivo de niveles o cualquier otra circunstancia que contravenga los principios rectores de este acuerdo.

9. En cualquier caso, la resolución que estime la convalidación supone la adaptación de la progresión a la regulación establecida en este Acuerdo y las retribuciones que se percibirán son las establecidas en todo momento para el personal del Ayuntamiento de Palma.

10. El procedimiento de convalidación de la carrera regulada en los puntos anteriores se debe hacer a instancia de parte dirigida al Servicio de Carrera Profesional y Evaluación del Desempeño y se debe adjuntar a la solicitud un certificado que acredite el grado o nivel de carrera reconocido y grupo de titulación, la fecha de efectos administrativos, así como la referencia a la normativa que regula la carrera profesional en la administración que lo ha reconocido. El citado certificado solo tendrá una validez de tres meses desde la fecha de expedición.

Capítulo III

Procedimiento

Artículo 12. Solicitud

1. Excepto el nivel de acceso, que se ostentará automáticamente desde el inicio de la prestación de servicios a no ser que la persona interesada solicite lo contrario, el reconocimiento de los diferentes niveles en que se estructura el sistema de carrera profesional requerirá la previa solicitud por el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo.

2. La solicitud para progresar de nivel dentro del sistema de carrera horizontal podrá presentarse de forma voluntaria e individual en cualquier momento posterior al cumplimiento de los requisitos establecidos mediante la solicitud telemática disponible en el Portal del Personal. Una vez cumplimentada esta solicitud, se generará un document en formato PDF que necesariamente y exclusivamente se deberá registrar mediante el trámite telemático establecido a tal efecto.

Este procedimiento será válido hasta que no se disponga de avances tecnológicos que permitan una fórmula más simplificada.

3. Si la solicitud de reconocimiento se efectúa durante los dos meses posteriores al cumplimiento de los requisitos exigidos para el progreso, los efectos administrativos se retrotraerán a la fecha de cumplimiento de los citados requisitos. Si por el contrario, la solicitud se presenta en cualquier fecha posterior al plazo precisado, los efectos administrativos se producirán desde la fecha de la solicitud.

4. En caso de que se presente una solicitud que sea desestimada por no cumplir los requisitos, deberán pasar seis meses desde la solicitud anterior para poder volver a presentarla. En este caso, los efectos económicos y administrativos se retrotraerán a la fecha de la solicitud estimada.

Artículo 13. Resoluciones provisionales y definitivas

1. Una vez que se haya realizado la comprobación de los requisitos mencionados en los artículos 6 y 7, durante la primera quincena de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre se publicará en la intranet municipal y en el portal del personal una resolución de la concejalía del Área delegada de Función Pública que contendrá las listas provisionales de las personas que presentaron la solicitud antes del día 15 del mes anterior.

2. Las personas interesadas dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados desde el día siguiente al de la fecha de publicación de la resolución, para formular las alegaciones que consideren oportunas.

3. Resueltas las alegaciones presentadas, la concejalía del Área delegada de Función Pública dictará la resolución correspondiente a las listas definitivas de personas admitidas y excluidas, especificando la causa de la exclusión. Estas resoluciones se publicarán de la misma manera que la resolución con las listas provisionales.

Artículo 14. Acreditación de requisitos y méritos necesarios

Hasta que no se habiliten medios tecnológicos más adecuados, los requisitos y méritos correspondientes se acreditan con la información que consta registrada en el expediente personal con fecha límite el día antes de realizar la solicitud, desde el cual el Departamento de Personal consultará y comprobará los datos que constan en él.

Únicamente se podrán adjuntar a la solicitud aquellos documentos acreditativos de méritos no inscribibles en el Registro de Personal que se concreten en el Acuerdo de Evaluación del Desempeño.

No se valorará ninguna otra información que no conste en el expediente personal.

Artículo 15. Comité de valoración

1. Será nombrado por Decreto de la concejalía del Área delegada de Función Pública una vez se haya aprobado el presente Acuerdo.

2. Las funciones del comité de valoración son las siguientes:

- Resolver las situaciones excepcionales que se den en la aplicación de este acuerdo.
- Valorar aquella formación que tenga una casuística singularizada.
- Llevar a cabo la interpretación, seguimiento y vigilancia de la aplicación de este Acuerdo.
- La solución de los problemas e incidencias que puedan surgir en la implantación de este acuerdo.
- El seguimiento del acuerdo y la evaluación de sus resultados.
- La elaboración de un informe técnico anual de seguimiento.
- Cualesquiera otras funciones relacionadas con el cumplimiento de este Acuerdo que se le encomienden.

3. El comité de valoración debe estar formado por cinco miembros titulares y cinco suplentes que serán nombrados por decreto de la concejala del Área delegada de Función Pública y una persona que ocupe el puesto de administrativo/a del Servicio de Carrera Profesional y Evaluación del Desempeño actuando como secretario o secretaria sin voto.

La presidencia la ocupará la persona que ocupe el puesto de jefe del Departamento de Gestión de Personal de la Concejalía de Función Pública o persona en quien delegue.

En la composición del comité de valoración se debe procurar respetar el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Las personas que son miembros del comité de valoración se deben abstener de formar parte si concurren los motivos de abstención previstos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

Para que el comité de valoración se constituya válidamente se requiere siempre la presencia del presidente o la presidenta y del secretario o la secretaria y que estén presentes la mayoría de personas que son miembros, titulares o suplentes.

Los miembros del comité de valoración están obligados a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y los comentarios hechos sobre las personas evaluadas.

4. Con el objetivo de garantizar la transparencia y la colaboración en la aplicación del Acuerdo, las organizaciones sindicales signatarias podrán designar a una persona representante para asistir a las sesiones del Comité de Valoración cuando este ejerza las funciones de interpretación, seguimiento, vigilancia y evaluación de los resultados del Acuerdo previstas en el apartado 2 de este artículo.

5. El Comité de Valoración se reunirá a propuesta de la presidencia de forma ordinaria cada cuatro meses y de forma extraordinaria cuando sea necesario para resolver las incidencias que surjan.

Capítulo IV

Efectos administrativos y económicos

Artículo 16. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal

1. Con el objetivo de adaptar el complemento de carrera profesional horizontal a la estructura real de la Administración, se establece un nuevo cuadro retributivo que toma como base el incremento de la cuantía de referencia asignada al subgrupo A1. En consecuencia, las cuantías del complemento retributivo de la carrera profesional horizontal vigente a día 31 de diciembre de 2025 se regularizarán progresivamente hasta alcanzar estos nuevos umbrales, garantizando así que guarden la misma proporción que hay entre los sueldos base de los diferentes grupos y subgrupos, tal como se refleja en las tablas siguientes:

Grupo de referencia	Porcentaje diferencial
A1 → A2	13,53%
A2 → B	12,59%
B → C1	14,11%
C1 → C2	16,77%
C2 → AP	8,47%

Niveles	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Altres grupos
Nivel acceso	Sin contraprestación económica					
Nivel I	3.750	3.242,63	2.834,38	2.434,45	2.026,19	1.854,57
Nivel II	7.500	6.485,25	5.668,76	4.868,90	4.052,38	3.709,14
Nivel III	11.250	9.727,88	8.503,13	7.303,34	6.078,57	5.563,71
Nivel IV	15.000	12.970,50	11.337,51	9.737,79	8.104,76	7.418,28

2. Para alcanzar de forma progresiva el equilibrio retributivo acordado en la tabla reflejada en el punto anterior, se integrarán en el complemento retributivo de carrera profesional horizontal las cantidades globales que se han venido asignando por el complemento de productividad, así como los créditos derivados del incremento salarial máximo autorizado por las consecutivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

La aplicación de este porcentaje de incremento legal de la masa salarial se ejecutará mediante una distribución ponderada por grupos y subgrupos de titulación. Este mecanismo de distribución permitirá optimizar los recursos presupuestarios de la corporación para garantizar la consecución armónica y progresiva de los diferenciales de proporcionalidad establecidos.

3. Estos niveles y retribuciones se establecen igualmente para el personal laboral de acuerdo a las categorías establecidas en el convenio colectivo.
4. Únicamente se puede percibir un complemento de carrera horizontal a la vez, que corresponderá al nivel que se tenga reconocido en último lugar.
5. El personal que haya alcanzado un determinado nivel de carrera profesional horizontal en el grupo/subgrupo o categoría de origen mantendrá la retribución de este hasta que sea superada y absorbida por el acceso al nivel de carrera correspondiente al nuevo grupo/subgrupo o categoría.
6. Su importe se abonará de forma fraccionada en 14 mensualidades.

Artículo 17. Efectos económicos y administrativos generales

1. Los efectos económicos y administrativos generales del acceso a los diferentes niveles serán desde el primer día del mes siguiente a la fecha del cumplimiento de los requisitos y, con carácter general, a partir del día 1 de enero de 2025.
2. Los efectos económicos de la adquisición de un nuevo nivel de carrera profesional, así como la convalidación de la carrera profesional para personal que provenga de otras administraciones, será desde el primer día del mes siguiente a la fecha en que se haya presentado la solicitud o se reconozca.
3. La fecha de efectos administrativos del reconocimiento de la carrera profesional será el primer día del mes siguiente a la fecha en que se haya presentado la solicitud o se reconozca.
4. La fecha de efectos administrativos de la convalidación de la carrera profesional para personal que provenga de otras administraciones será la que conste en el certificado aportado.

Disposición adicional primera. Mecanismo excepcional de encuadre de la carrera profesional para el personal integrado procedente del extinto Instituto Municipal de Innovación (IMI).

Primero. Objeto y ámbito de aplicación.

La presente disposición tiene por objeto regularizar la situación de encuadre en el sistema de carrera profesional del personal integrado procedente del extinto Instituto Municipal de Innovación, de manera homóloga al resto del personal municipal.

Dado que en el momento de su incorporación a la corporación no se realizó un proceso de asignación inicial extraordinario ni existía un sistema de carrera equivalente en la entidad de origen, se reconoce el derecho de este colectivo a un encuadre extraordinario de su trayectoria profesional de acuerdo con el tiempo de servicios prestados, de la misma manera que se ha venido haciendo en el resto de los organismos autónomos y en el propio Ayuntamiento de Palma.

Segundo. Naturaleza singular de la medida.

Este mecanismo se fundamenta en el deber de la corporación de garantizar la igualdad de trato del personal subrogado por sucesión de entidades de carácter instrumental propio, equiparando su encuadre inicial al realizado con el personal del propio Ayuntamiento y de otros organismos autónomos.

Dada esta especificidad, el régimen aquí regulado no será aplicable al personal de nuevo ingreso procedente de otras administraciones públicas por vía de movilidad voluntaria, el cual se someterá al régimen ordinario de cómputo de servicios prestados previsto en este Acuerdo.

Tercero. Procedimiento de encuadre directo extraordinario.

Se establece el encuadre del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta disposición al nivel de carrera profesional (entre el nivel 1 y el nivel 4) que le corresponda, pudiendo solicitar el encuadre al nivel que corresponda haciendo valer por una sola vez los servicios prestados según su antigüedad total acreditada, computando conjuntamente el tiempo de servicios prestados en el IMI y en la propia corporación, de acuerdo con las siguientes reglas de transición y equidad:

1. Regularización del personal participante en la convocatoria anterior (Exención): Dada la participación previa en anteriores procedimientos y la acreditación de los requisitos ordinarios correspondientes, el personal que alcanzó el nivel 1 de carrera se podrá encuadrar igualmente en el nivel que le corresponda según su antigüedad total acreditada, computando conjuntamente el tiempo de servicios prestados en el IMI y en la propia corporación (hasta el nivel 4), quedando exento de acreditar nuevamente la formación para este proceso de regularización.

2. Requisito de formación para el resto de personal: Para el resto del personal que no hubiese alcanzado o acreditado la formación en la convocatoria anterior, el encuadre en el nivel superior que le corresponda por antigüedad estará supeditado a la acreditación de los requisitos ordinarios de formación establecidos generalmente para el resto del personal funcionario de esta corporación.

3. Evaluación del desempeño: El acceso definitivo al nuevo nivel estará supeditado a la superación de la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio inmediatamente anterior a la resolución de encuadre.

Cuarto. Efectos.

El reconocimiento de los nuevos niveles derivados de este proceso de encuadre extraordinario producirá efectos administrativos y económicos desde la fecha del cumplimiento de los requisitos y, en todo caso, con carácter retroactivo a partir del día 1 de enero de 2026.

Quinto. Extensión a otros procesos de integración o subrogación

El mecanismo excepcional de encuadre regulado en esta disposición será plenamente aplicable, con las mismas condiciones, reglas y efectos, al personal procedente de otros organismos autónomos que hayan sido integrados o subrogados por el Ayuntamiento de Palma, siempre que en el momento de su incorporación no se hubiese realizado un proceso de asignación extraordinario inicial o no dispusieran de un sistema de carrera profesional homologable en la entidad de origen.

No obstante, esta medida excepcional no será aplicable en ningún caso si la falta de adecuación con los servicios prestados viene motivada exclusivamente por el hecho de no cumplir el requisito de formación o de otros méritos ordinarios exigibles.

Disposición derogatoria única.

Con la aprobación de este Reglamento quedan derogadas las siguientes normativas:

- El Acuerdo de la Junta de Gobierno de 15 de junio de 2016 que aprobó el Acuerdo de carrera profesional del Ayuntamiento de Palma, el cual comenzó a regir el 1 de enero de 2016.
- El Acuerdo de la Junta de Gobierno de 15 de noviembre de 2017 que reconoce la carrera profesional alcanzada en otras administraciones públicas.
- El Acuerdo de la Junta de Gobierno de Palma de fecha 2 de junio de 2010 mediante el cual se aprueban los criterios objetivos para el abono del complemento de productividad al personal al servicio de este Ayuntamiento y todo aquello en que se contradiga este Acuerdo.
- El Acuerdo de Junta de Gobierno de fecha de 30 de octubre de 2024 por el que se aprobó el Acuerdo regulador del Complemento de Productividad, que se modificó en la Junta de Gobierno de fecha 13 de noviembre de 2024.

Disposición final primera. Ejecución y desarrollo

Es faculta a la persona titular de la Concejalía de función pública para dictar todas las disposiciones que sean necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo que establece el presente Reglamento.

Disposición final segunda. Entrada en vigor

Este Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de las Illes Balears y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2025, salvo para el establecimiento del nivel de acceso y el aumento económico, que seguirá lo establecido en el artículo 16 del mismo acuerdo.

Cláusula de Disponibilidad Presupuestaria

1. La aplicación efectiva y el abono de las cuantías derivadas del reconocimiento de los niveles de carrera profesional regulados en este documento quedarán, en todo caso, condicionados a la existencia de crédito adecuado y suficiente en los presupuestos generales del Ayuntamiento de Palma para cada ejercicio económico.
2. De conformidad con la normativa vigente en materia de presupuestos y estabilidad financiera, el Ayuntamiento podrá proceder a la suspensión o modificación de la aplicación de los incrementos retributivos si las circunstancias económicas o el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad financiera así lo requieren, previa negociación con la representación sindical en el seno de la Mesa General de Negociación.
3. Los reconocimientos de nivel que no puedan ser abonados por falta de disponibilidad presupuestaria mantendrán sus efectos administrativos, generando el derecho a la percepción económica en el momento en que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, de acuerdo con el orden cronológico de reconocimiento.