

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT D'ARTÀ

1972***Acord sobre la carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament d'Artà***

El Ple de la corporació en sessió ordinària celebrada en data 2 de març de 2023 va adoptar, entre d'altres, l'acord següent:

<<1. Aprovar l'Acord sobre la carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament d'Artà, que, copiat textualment, diu:

“ACORD SOBRE LA CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT D'ARTÀ

Parts

Per l'Administració de l'Ajuntament d'Artà, el batle.

Per la part social, els representants de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament d'Artà, que consten com a sotasignats d'aquest Acord.

L'Administració i els representants de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament d'Artà que signen aquest document ens reconeixem mútuament la capacitat legal necessària per subscriure el següent

ACORD

1. Objecte

1.1. L'objecte d'aquest Acord és establir les bases per implantar la carrera professional horitzontal de tot el personal funcionari, tant de carrera com interí, i del personal laboral fix, indefinit no fix i temporal, sempre que reuneixin els requisits que es recullen en aquest Acord.

1.2. La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret dels empleats públics a l'article 16 del RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).

1.3. La Llei 6/2018, de 22 de juny, modifica la disposició addicional dotzena de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, fixa la carrera professional a l'àmbit de l'Administració local i estableix que tots els acords relatius a la carrera professional a l'Administració local “es consideren plenament vàlids i desplegaran els seus efectes a partir de la primera avaluació que tenguí lloc de conformitat amb els mecanismes d'avaluació de l'acompliment que aquests estableixin”.

1.4. La carrera horitzontal consisteix en la progressió individualitzada de graus, categories, esglaons o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de feina i de conformitat amb el que estableixen la lletra b) de l'article 17 i l'article 20.3 del TREBEP i els articles 62.2, 105.2 i 106.3 i la disposició addicional dotzena de la Llei 3/2007.

1.5. Segons l'article 38.8 del TREBEP, els pactes i acords que, de conformitat amb el que estableix l'article 37 de la mateixa norma, continguin matèries i condicions generals de treball comunes al personal funcionari i laboral, tenen la consideració i els efectes que preveu aquest article per als funcionaris i l'article 83 de l'Estatut dels treballadors per al personal laboral.

1.6. Així mateix, la carrera horitzontal ha de contribuir a actualitzar i perfeccionar la qualificació del personal afectat per aquest Acord i a millorar la prestació del servei a la ciutadania a l'Ajuntament d'Artà.

2. Característiques

Les característiques de la carrera professional són les següents:

- a) Voluntària: correspon al personal que s'inclou dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord decidir si s'hi incorpora i el ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, amb el compliment dels requisits establerts.
- b) Personalitzada: el reconeixement del nivell té caràcter personal i individual i s'ha d'efectuar en consideració dels mèrits presentats per la persona interessada, de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- c) Progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'ha d'efectuar successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'ha d'assolir si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior, llevat de la fase extraordinària d'implantació.



- d) Irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1.e) del TREBEP.
- e) Incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- f) Transparent: les eines de mesurament dels paràmetres i criteris avaluable s'han de basar en criteris objectius.
- g) Oberta: no té limitacions d'accés, sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.
- h) Homologable: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i criteris d'homologació que es determinin.
- i) Independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: el fet d'obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el personal desenvolupa.
- j) Actualitzable: és actualitzable mitjançant la revisió periòdica dels elements que es consideren en l'avaluació, de manera que han de respondre a la realitat i a les necessitats canviants de l'Ajuntament d'Artà i del seu personal.
- k) Avaluable: s'ha de basar en l'avaluació de la competència professional i del desenvolupament del lloc de treball per accedir a cada nivell de la carrera professional.

3. Àmbit d'aplicació

3.1. El personal de l'Ajuntament d'Artà i dels seus organismes autònoms que té dret a percebre la carrera professional horitzontal és el següent:

- a) Personal funcionari de carrera i personal laboral fix.
- b) Personal funcionari interí i personal laboral temporal que hagi assolit un nivell dins l'Ajuntament d'Artà i altres administracions públiques. L'experiència com a personal funcionari interí o personal laboral temporal assolida en una altra administració pública és computable a l'efecte de completar els lapsos temporals que determinen els nivells de carrera professional.
- c) Personal funcionari de la Policia Local en situació de segona activitat, amb o sense destinació.
- d) Personal laboral indefinit no fix que hagi assolit un nivell dins l'Ajuntament d'Artà i altres administracions públiques. L'experiència com a personal funcionari interí o personal laboral temporal assolida en una altra administració pública és computable a l'efecte de completar els lapsos temporals que determinen els nivells de carrera professional.
- e) Personal que hagi accedit a l'Ajuntament d'Artà amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Acord per mitjà dels sistemes ordinaris de provisió, sigui per concurs de mèrits o sigui per lliure designació. A aquest personal se li ha de reconèixer la progressió aconseguida en el sistema de carrera professional horitzontal de la seva administració d'origen, d'acord amb els criteris d'homologació.
- f) Personal funcionari de carrera d'una altra administració que es troba en comissió de serveis voluntària a l'Ajuntament d'Artà en la data de signatura d'aquest Acord. A aquest personal se li ha d'aplicar, si ho sol·licita, la carrera professional horitzontal d'aquest Ajuntament en els mateixos termes que a la resta d'empleats públics de l'Ajuntament d'Artà.
- g) Personal funcionari de carrera o personal laboral que es troba en qualsevol tipus d'excedència o comissió de serveis a una altra administració en la data de la signatura d'aquest Acord. A aquest personal se li ha d'aplicar i reconèixer, si ho sol·licita, la carrera professional horitzontal d'aquest Ajuntament en els mateixos termes que a la resta d'empleats públics de l'Ajuntament d'Artà.

3.2. El personal que no té dret a percebre la carrera professional és el següent:

- a) Personal eventual.
- b) Personal d'alta direcció que no tenguin la consideració de personal funcionari de carrera o personal laboral fix.

4. Requisits

4.1. Per acreditar la formació i, així, adquirir el nivell corresponent d'acord amb el temps treballat, tota la documentació que acrediti la formació realitzada s'ha de presentar en el Registre General de l'Ajuntament d'Artà, juntament amb la sol·licitud.

4.2. La primera adquisició de nivell, en el moment inicial d'aplicació de la carrera professional, ha de ser d'una sola vegada, tenint en compte els anys de serveis prestats i les hores de formació determinades per assolir el nivell inicial corresponent. En aquesta primera instància s'han de tenir en compte totes les hores realitzades de formació durant la vida laboral.

4.3. S'entén per "en aquesta primera instància", i només a l'efecte d'assolir el nivell inicial corresponent, que tots els mesos treballats a l'Ajuntament d'Artà, a les seves entitats dependents o a altres administracions públiques, s'han de computar com del grup en què es desenvolupen les funcions en la data d'aprovació d'aquest Acord.

4.4. La formació presentada o ha d'estar directament relacionada amb el lloc que s'ocupa o ha de ser vàlida per a qualsevol lloc de feina de l'Administració pública. S'ha de tenir en compte l'acció formativa transversal i la Resolució de l'EBAP sobre les àrees de formació.



4.5. L'Ajuntament d'Artà ha de crear un comitè de valoració i ha de disposar d'un termini màxim de dos mesos per valorar la documentació i definir el nivell assolit per cada treballador o treballadora.

4.6. A l'efecte del que estableix el punt 4.1, les persones sol·licitants que disposin de fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell d'enquadrament en la fase inicial (primera adquisició de nivell), poden computar-les, per una sola vegada i de manera excepcional, en el procediment ordinari que preveu el punt 10 d'aquest Acord.

4.7. La taula d'hores de formació per assolir els nivells inicials és la següent:

Personal funcionari i laboral	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	AP
Nivell I	35	30	25	20	15	10
Nivell II	70	60	50	40	30	20
Nivell III	105	90	75	60	45	30
Nivell IV	140	120	100	80	60	40

5. Estructura

5.1. La carrera horitzontal s'estructura en quatre nivells, en cadascun dels quals el personal ha de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

5.2. Els períodes mínims de serveis prestats per accedir a cada nivell són els següents:

- Nivell I: 5 anys.
- Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I (10 anys de servei).
- Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II (15 anys de servei).
- Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III (més de 20 anys de servei).

5.3. Es consideren serveis prestats, als efectes de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal, els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de plaça exercits en un lloc del mateix cos o escala superior (i especialitat, si s'escau) o en una categoria professional equivalent o superior a qualsevol administració pública.

5.4. També s'han de computar els serveis prestats en altres categories, cossos o escales (i especialitat, si s'escau) o categoria professional.

5.5. S'ha d'entendre com a "temps de treball efectiu mínim de permanència" el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives següents:

- Servei actiu.
- Serveis especials.
- Serveis en altres administracions públiques.
- Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'article 89.5 del TREBEP.
- Excedència per cura de familiars amb reserva del lloc de treball.
- Excedència forçosa.

5.6. La sanció disciplinària per falta greu o molt greu interromprà el període de permanència exigít per ascendir dins la carrera professional horitzontal durant el temps establert fins que prescrigui.

5.7. L'obtenció d'un nivell dona dret al reconeixement d'aquest nivell.

6. Calendari d'implantació

Els efectes econòmics derivats d'implantar la carrera professional horitzontal són des de l'1 de gener de 2023, si bé la percepció íntegra d'aquesta s'ha de realitzar en funció del calendari següent:

- 2023: un 64,73 % del nivell inicial reconegut a cada treballador o treballadora.
- 2024: més un 10 %, arribant al 74,73 % del total de la carrera professional, amb efectes econòmics des de dia 1 de gener de 2024.
- 2025: més un 10 %, arribant al 84,73 % del total de la carrera professional, amb efectes econòmics des de dia 1 de gener de 2025.
- 2026: més un 7,5 %, arribant al 92,23 % del total de la carrera professional, amb efectes econòmics des de dia 1 de gener de 2026.
- 2027: més el que resti per arribar al 100 % del total de la carrera professional, amb efectes econòmics des de dia 1 de gener de 2027.

7. Complement retributiu de la carrera professional horitzontal

7.1. Les retribucions, en còmput anual (12 pagues), del complement de carrera professional corresponent a cadascun dels nivells assenyalats són les següents:

Personal funcionari i laboral	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup C1	Subgrup C2	AP
Nivell I	2.337,5	2.125	1.700	1.487,5	1.275
Nivell II	4.675	4.250	3.400	2.975	2.550
Nivell III	7.012,5	6.375	5.100	4.462,5	3.825
Nivell IV	9.350	8.500	6.800	5.950	5.100

7.2. El personal funcionari i laboral que es troba inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord ha de percebre, amb efectes retroactius a 1 de gener de 2023, la quantia corresponent al grau o nivell de carrera professional que tengui reconegut.

7.3. Esdevé necessari adaptar la despesa generada a les regles d'equilibri pressupostari.

7.4. S'ha d'abonar el complement de carrera professional mensualment mentre s'estigui d'alta en la Seguretat Social de l'Ajuntament d'Artà.

7.5. La retribució té caràcter complementari i està associada a l'obtenció d'un nivell determinat de carrera professional. Només es pot percebre el complement de carrera del darrer nivell que es tengui reconegut, corresponent al subgrup o grup professional en el qual es trobi i si està en situació de servei actiu.

7.6. En el cas del personal que treballa a temps parcial o amb jornades reduïdes, s'ha de fer una reducció proporcional de la retribució per carrera professional.

7.7. La carrera professional ha de sofrir els mateixos increments retributius en el mateix percentatge que marqui la Llei de pressupostos generals per a la retribució dels empleats públics.

8. Manteniment del nivell. Formació

8.1. L'Ajuntament ha de dissenyar un pla de desenvolupament per a l'acompliment de la carrera professional, que s'ha de negociar amb la representació sindical de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament d'Artà. Aquest pla ha de dur integrat, necessàriament, un pla de formació, extret de l'anàlisi de necessitats o de les accions formatives, que l'Ajuntament ha de programar cada any, de manera que es garanteixi un mínim d'hores de formació específica que no pot ser inferior a les hores de la taula següent, la qual cosa no eximeix el personal d'haver d'acreditar les hores de formació per mantenir el nivell:

Taula d'hores anuals necessàries per mantenir el nivell

Personal funcionari i laboral	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	AP
Hores	35	30	25	20	15	10

8.2. A l'efecte de la carrera professional, la formació ha de ser preferentment presencial, tot i que són vàlides totes les hores de formació en línia, s'ha de presentar un certificat d'aprofitament o assistència, i s'ha de realitzar fora de la jornada laboral, excepte de les hores de formació estipulades per conveni i pacte. En el cas que la formació (després d'haver exhaurit les hores de formació de conveni i pacte) es faci durant la jornada laboral, el treballador o la treballadora ha de compensar l'Ajuntament i ha de realitzar el mateix nombre d'hores de feina en un horari diferent al de la seva jornada laboral.

8.3. L'Ajuntament pot establir, després de negociar-ho amb la representació del personal, uns objectius d'eficiència de l'Administració municipal per valorar factors com el temps de resposta, el compliment de terminis legals per tramitar expedients i els resultats obtinguts.

8.4. L'incompliment de la formació comporta la suspensió del complement de carrera professional per al personal afectat, llevat que l'incompliment sigui per causes de força major, les quals s'han de descriure en el document corresponent d'avaluació de l'acompliment.

8.5. En el cas que se suspengui el complement de carrera professional s'ha d'obrir un procediment, amb audiència de la persona interessada i de la representació del personal a la Mesa corresponent, que ha de concloure amb l'establiment de les mesures per restablir el complement.

8.6. En el supòsit que les hores dels cursos presentats excedeixin els mínims per mantenir el nivell, aquest excés ha de ser computable dins el cicle vigent; és a dir, en cas que dins un dels anys de manteniment el treballador o la treballadora realitzi un curs superior del que marqui la seva taula de manteniment, les hores d'excés s'han de convalidar a la resta de manteniment dels anys restants. Per poder dur a terme aquesta



causalitat, és necessari que s'hagi mantingut cada any; és a dir, en el cas que el curs amb excés d'hores sigui el segon, el treballador o la treballadora ha d'haver complert el manteniment del primer any, ja que, si no ho hagués fet, s'hauria aplicat la suspensió temporal de la carrera professional.

8.7. Per poder mantenir o assolir el nivell de la carrera professional a partir de l'1 de gener de l'any següent, s'ha de justificar abans del 30 de novembre de l'any anterior.

9. Manteniment del nivell. Avaluació de les competències professionals

9.1. Una vegada que entri en vigor aquest Acord de carrera professional horitzontal, cal que la Comissió Paritària elabori i sotmeti a aprovació un acord d'implantació d'un sistema d'avaluació de competències professionals del personal de l'Ajuntament d'Artà.

9.2. La implantació d'aquest sistema d'avaluació es fonamenta en l'article 20 del TREBEP, el qual disposa que les administracions públiques han d'establir sistemes que permetin avaluar l'acompliment dels seus empleats. Així mateix, disposa que la configuració d'aquesta avaluació s'ha de dur a terme mitjançant un procediment que mesuri i valori, per una banda, la conducta professional i, per una altra banda, el rendiment o la consecució de resultats.

9.3. L'avaluació de l'acompliment per competències ha de mesurar i valorar la conducta professional i el rendiment dels empleats públics mitjançant criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació, i el seu resultat ha de ser un dels paràmetres a tenir en compte en la progressió en la carrera horitzontal.

9.4. L'avaluació de l'acompliment s'ha de dur a terme segons l'Acord del Consell de Govern de 17 de novembre de 2017, de ratificació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 18 d'octubre de 2017 i de l'Acord del Comitè Intercentres de 2 d'octubre de 2017, pels quals s'aprova el sistema d'avaluació de competències professionals que s'ha d'aplicar al personal funcionari i laboral de serveis generals, o el document propi de l'Ajuntament que es pugui elaborar posteriorment. En el cas que s'elabori un document de l'Ajuntament sobre l'avaluació de l'acompliment, s'ha de tenir en compte el següent:

- a) L'Ajuntament d'Artà ha de dissenyar un pla de desenvolupament de l'acompliment per garantir que els serveis públics municipals lliuren els serveis a través del personal municipal amb la màxima eficàcia i eficiència, eix vertebrador de la carrera professional.
- b) Aquest pla de desenvolupament de l'acompliment s'ha de negociar amb la representació sindical de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament d'Artà.
L'Ajuntament ha de facilitar els mitjans o ha de donar suport a convenis amb altres administracions per poder realitzar un pla de formació extret de l'anàlisi de necessitats formatives.
- c) La Comissió Paritària ha de tenir, també, funcions de seguiment i control relatives al compliment d'aquest Acord.

10. Progressió de nivell

Els empleats públics que s'acullin al sistema de carrera professional horitzontal poden progressar al nivell superior quan acreditin, en la convocatòria d'obtenció de nivell de la carrera professional, que compleixen els requisits següents:

- a) Les hores de formació.
- b) Els anys de serveis prestats del nivell respecte del qual sol·liciten el reconeixement.
- c) Les avaluacions d'acompliment satisfactòries.

11. Criteris de ponderació dels serveis prestats

Quan el personal que sol·liciti el reconeixement d'un nivell de carrera professional horitzontal hagi prestat els seus serveis en diferents grups professionals, s'ha d'aplicar una regla de ponderació d'aquests a l'efecte de determinar la seva inclusió en un o altre nivell dins el grup professional on presta servei en l'actualitat, d'acord amb la taula següent:

Dies prestats	Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
Subgrup A1	1	0,8	0,7	0,6	0,5
Subgrup A2	1	1	0,8	0,6	0,5
Subgrup C1	1	1	1	0,8	0,6
Subgrup C2	1	1	1	1	0,8
Subgrup AP	1	1	1	1	1



12. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal

12.1. El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal s'inicia a instància de l'empleat públic, qui ha d'acreditar els requisits d'antiguitat i les hores de formació mínimes per a cada nivell.

12.2. Les sol·licituds s'han de presentar per escrit en el registre de l'Ajuntament d'Artà o pel procediment telemàtic que es prevegi, i s'hi han d'adjuntar els documents que justifiquin el compliment dels requisits per accedir al nivell. El compliment dels requisits vendrà referit al dia d'expiració del termini fixat en la convocatòria per presentar sol·licituds, la qual s'ha de publicar anualment i, com a màxim, dia 31 d'octubre de cada any.

12.3. El Comitè de Valoració s'encarrega d'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada i de comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir o mantenir el nivell. Per a aquesta finalitat, el Departament de Recursos Humans ha d'emetre, prèviament, un informe en el qual s'ha d'acreditar la formació de cada treballador o treballadora que sol·liciti la carrera professional.

12.4. En la sol·licitud, s'han d'acreditar els serveis a l'Administració pública, amb indicació del grup o nivell al qual pertany per a cada un dels dies pels quals ha prestat servei.

12.5. Així mateix, també s'hi ha d'indicar si es tracta de personal funcionari de carrera o interí, personal laboral fix, indefinit no fix o temporal, o personal funcionari de la Policia Local en situació de segona activitat, amb o sense destinació.

12.6. El procediment ha de tenir una valoració anual i el període per sol·licitar la integració en un primer nivell, la progressió a un altre nivell, etc., és d'un mes (de l'1 al 30 de novembre, ambdós dies inclosos). A partir de l'1 de desembre s'estableix el termini de dos mesos a fi que el Comitè de Valoració pugui valorar la documentació i definir el nivell assolit per cada treballador o treballadora, que ha de finalitzar amb la resolució motivada per l'organisme competent de conformitat amb l'Acord adoptat per la Mesa General de Negociació.

12.7. Els efectes econòmics s'han de retrotraure a l'endemà de l'acreditació del nivell assolit per part de la persona interessada.

13. Òrgan de valoració de la carrera professional

13.1. Per a una valoració adequada dels requisits i els mèrits necessaris el Comitè de Valoració per accedir als diferents nivells de la carrera professional es crea, el qual té la consideració d'òrgan col·legiat.

13.2. Els membres del Comitè estan obligats a mantenir sigil i secret sobre els informes, les avaluacions, les deliberacions i els comentaris fets sobre les persones avaluades.

13.3. El Comitè de Valoració ha d'estar format pels membres següents:

- a) Cap del Departament de Recursos Humans, que ha d'actuar de president.
- b) Dos tècnics de l'Ajuntament d'Artà.

13.4. El Comitè de Valoració pot comptar amb personal assessor per fer la valoració dels requisits i els mèrits per accedir als diferents nivells de la carrera professional.

13.5. El Comitè de Valoració ha de tenir el caràcter d'òrgan col·legiat, tècnic i especialitzat, ha d'actuar amb objectivitat, imparcialitat i professionalitat, i hi poden ser presents els representants del personal i del consistori, als quals s'ha d'informar de la sessió de valoració amb una antelació suficient.

14. Funcions del Comitè de Valoració

Les funcions del Comitè són les següents:

- a) Rebre les sol·licituds d'accés als nivells de la promoció i el desenvolupament professional.
- b) Comprovar els requisits i els mèrits de personal que sol·liciti l'accés a cada nivell.
- c) Supervisar els informes emesos per l'òrgan competent.
- d) Elevar a l'òrgan competent una proposta definitiva sobre l'estimació o desestimació de la sol·licitud d'accés a cada nivell.
- e) Altres funcions que se li atribueixin.

15. Comissió Paritària de Seguiment

De conformitat amb l'article 38.5 del TREBEP, s'ha de constituir una comissió paritària, les funcions de la qual han de ser les de seguiment d'aquest Acord. Així, aquesta Comissió ha d'estar integrada per la totalitat dels membres de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament



d'Artà. Quan per raons de la temàtica a tractar es cregui necessari comptar amb l'ajuda de persones amb coneixements especialitzats en la matèria, les parts hi poden assistir acompanyades de personal assessor.

16. Vigència

Aquest Acord s'ha d'elevat al Ple de l'Ajuntament d'Artà perquè l'aprovi i n'ordeni la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*. Així mateix, aquest acord ha d'entrar en vigor l'endemà de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Disposició addicional

1. A l'efecte de la carrera professional, la formació ha de ser presencial (aprofitament o assistència) o en línia. De la formació, se n'ha de presentar un certificat d'aprofitament (1 punt per hora de formació) o d'assistència (0,50 punts per hora de formació).
2. La formació ha de ser impartida per centres oficials, universitats, sindicats o patronals dins o fora el marc de formació contínua i cursos realitzats per administracions públiques.
3. Els cursos de formació han d'estar directament relacionats amb el lloc de feina o amb la carrera administrativa i s'hi inclouen els cursos de reciclatge. No s'han de computar com a hores de formació aquelles que formin part d'una carrera de grau, d'estudis universitaris o d'altres formacions que donin lloc a una formació reglada.
4. Excepcionalment, el Comitè de Valoració pot valorar els aspectes concrets dels cursos presentats.
5. S'ha de tenir en compte el criteri de transversalitat de l'acció formativa i la normativa de transversalitat de l'EBAP.

Disposició transitòria primera

La implantació inicial dels nivells de carrera professional dels empleats públics de l'Ajuntament d'Artà dona dret a percebre els pagaments amb caràcter retroactiu a 1 de gener de 2023.

Disposició transitòria segona

Per poder adquirir el nivell inicial amb efectes de l'1 de gener de 2023, s'han de presentar les sol·licituds corresponents en el Registre General dins els dos mesos posteriors a l'entrada en vigor de la carrera professional aprovada pel Ple de l'Ajuntament d'Artà i la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*. A aquest efecte, s'han de reconèixer d'ofici els serveis prestats en l'Ajuntament d'Artà i els organismes autònoms propis. Per tant, el personal amb serveis prestats a d'altres administracions ho han d'acreditar.

Disposició transitòria tercera

1. S'estableix un termini fins al 31 de desembre de 2024 per dissenyar el pla de desenvolupament per a l'acompliment de la carrera professional. Durant aquest període no hi haurà promoció de nivell. Si passat aquest termini no s'ha negociat el pla de desenvolupament esmentat, el personal podrà promocionar i es reconeixeran, amb caràcter retroactiu, aquelles progressions de nivell que s'haurien d'haver produït en aquest termini posterior a l'aprovació de la carrera professional.
2. A partir de l'1 de gener de 2025, tot i no haver-se confeccionat el pla de desenvolupament de l'acompliment, els treballadors i treballadores tendran dret a promocionar de nivell en complir els requisits d'antiguitat i formació corresponents.

Disposició transitòria quarta

Des de l'entrada en vigor en data 1 de gener de 2023 els empleats públics que compleixin l'edat reglamentària de jubilació, o optin per la jubilació anticipada, abans de la implantació del 100 % del complement de carrera professional tendran dret a la percepció íntegra d'aquest durant les darreres dotze mensualitats abans de procedir a la seva jubilació efectiva. A aquest efecte, la persona interessada ha de comunicar aquesta circumstància per escrit al Departament de Recursos Humans d'aquest Ajuntament amb la major antelació possible i, com a mínim, amb tres mesos d'antelació de la jubilació efectiva esmentada.

Disposició final primera

Ordenar la publicació d'aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Disposició final segona

Donar compte d'aquest Acord al Registre de Personal de l'Ajuntament d'Artà, als efectes que preveu l'article 71 del TREBEP.



Disposició final tercera

Les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord es comprometen a garantir la pau social durant el termini d'un any en tots aquells aspectes que facin referència a millores salarials sempre que es compleixin els termes pactats en aquest Acord.”

2. Publicar aquest acord en el BOIB.

3. Trametre aquest Acord al Departament de Recursos Humans i a la representació sindical.>>

Contra aquest acord, que posa fi a la via administrativa, es pot interposar alternativament un recurs de reposició potestatiu davant l'òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la recepció d'aquesta notificació, de conformitat amb els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques; o bé interposar directament un recurs contenciós administratiu, davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Palma en el termini de dos mesos, a comptar des de l'endemà de la recepció d'aquesta notificació, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la jurisdicció contenciosa administrativa. Si optau per interposar el recurs de reposició potestatiu no podreu interposar recurs contenciós administratiu fins que aquell sigui resolt expressament o s'hagi produït la seva desestimació per silenci.

No obstant l'anterior, es pot interposar, si escau, qualsevol altre recurs que estimeu pertinent. Tot això de conformitat amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa i l'article 40 de la Llei 39/2015 del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Així mateix, es pot interposar reclamació davant la Comissió prevista en el Decret 24/2016 de 29 d'abril, de creació i d'atribucions de competències a la Comissió per a la resolució de les reclamacions en matèria d'accés a la informació pública (BOIB núm. 54, de 30 d'abril de 2016), en el termini d'un mes comptador des de l'endemà que s'hagi notificat, d'acord amb l'article 24 i la disposició addicional quarta de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

En cas de discrepància amb la versió catalana i la versió castellana preval la versió catalana.

Document signat electrònicament (7 de març de 2023)

El batle

Manuel Galán Massanet

