



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos AYUNTAMIENTO DE ALCÚDIA

### 11122 *Aprobación texto refundido de la carrera profesional del ayuntamiento*

Mediante Resolución de Alcaldía núm. 2023-6039, del Ayuntamiento de Alcudia, en fecha 13 de noviembre de 2023, se decretó:

**Primero.** - Aprobar el texto refundido de la carrera profesional del ayuntamiento de Alcudia que se recoge como Anexo I de esta resolución.

**Segundo.** - Publicar la resolución de aprobación del texto refundido de la carrera profesional con el Anexo I en el BOIB y en el tablón de anuncios del ayuntamiento de Alcudia ([www.alcudia.net](http://www.alcudia.net)).

Contra este acuerdo, que es definitivo en vía administrativa, se pueden interponer, alternativamente, los recursos siguientes:

- a. Directamente el recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Palma, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente de la notificación o publicación del presente acuerdo.
- b. El recurso de reposición potestativo ante el pleno, en el plazo de un mes, a contar a partir del día siguiente de la notificación o publicación de la presente resolución. Contra la desestimación por silencio del recurso de reposición, que se producirá por el transcurso de un mes desde su presentación sin que se haya resuelto expresamente ni se haya notificado, podrá interponerse el recurso contencioso administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Palma, en el plazo de seis meses, contados a partir del día siguiente a la desestimación presunta.

#### ANEXO I

#### TEXTO REFUNDIDO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ALCÚDIA

##### 1.- OBJETO

Regular el sistema de carrera profesional horizontal para todos los empleados del ayuntamiento de Alcudia incluidos en su ámbito de aplicación.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los Empleados Públicos al 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.

La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada de grados, categorías, escalafones 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 mismo Estatuto Básico del Empleado Público.

Según el art. 38.8 de TREBEP, establece que los pactos y acuerdos de materias comunes de personal funcionario y laboral, aprobados en el ámbito de la Mesa General de Negociación tendrán los mismos efectos que los de los convenios colectivos para el personal laboral (art. 83).

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 al ciudadano en el Ayuntamiento de Alcudia.

##### 2.- CARACTERÍSTICAS

1. Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora, así como el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.

2. 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.

3. Es progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior sólo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo lo previsto para el primer acceso.

4. Es irreversible. El nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de

demérito prevista en el artículo 96.1.e del TREBEP y de las previsiones de este acuerdo sobre el complemento económico que se asocia.

5. Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente, sin perjuicio de los deberes que el presente Acuerdo establece para su mantenimiento.

6. Es transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que se deban evaluar se basan en criterios objetivos.

7. Está abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.

8. Es homologable: se admite el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y criterios de homologación que se determinen.

9. Es independiente del puesto o de la plaza que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.

### 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1- Personal que percibirá la carrera profesional.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Alcudia y de su organismo autónomo que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

- a. Funcionarios del ayuntamiento, sean de carrera o interinos (o indefinidos no fijos).
- b. Personal laboral municipal, tanto fijo como temporal (o indefinido no fijo)

3.2- Personal que no percibirá la carrera profesional.

- a. Personal eventual.
- b. Personal de alta dirección.

### 4.- ESTRUCTURA

a) La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales, sin perjuicio de la consecución del nivel correspondiente en el momento de acceso, los profesionales deberán permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

b) El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel son los siguientes:

- NIVEL I: 5 años
- NIVEL II: 5 años desde el acceso al nivel I (10 años de servicio)
- NIVEL III: 5 años desde el acceso al nivel II (15 años de servicio)
- NIVEL IV: 5 años desde el acceso al nivel III (+ 20 años de servicio)

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

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

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 que establece el art. 89.5 del TREBEP
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012.

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





## 5.- COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Las retribuciones, en cómputo anual (12 pagas), de los complementos de carrera correspondientes a cada uno de los niveles señalados son las siguientes (cuantías año 2023):

FUNCIONARIOS	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO A2	SUBGRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	OTROS GRUPOS
LABORALES	GRUPO 1	GRUPO 2		GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5
NIVEL I	3.299,76	2.749,80	2.454,75	2.199,84	1.954,80	1.649,88
NIVEL II	6.599,40	5.499,48	4.909,50	4.399,56	3.849,72	3.299,76
NIVEL III	9.899,16	8.249,28	7.364,25	6.599,40	5.774,52	4.949,52
NIVEL IV	12.098,88	10.998,96	9.819,00	8.799,24	7.699,32	6.599,40

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta en la seguridad social en el Ayuntamiento de Alcudia.

La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retributivos que establece la Ley de Presupuestos, tanto con respecto a las retribuciones básicas como a las complementarias.

## 6.- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

### 6.1. - El Plan de desarrollo. Evaluación y formación

El Ayuntamiento establecerá un plan de desarrollo para el cumplimiento de la carrera profesional que será negociado con la representación sindical de la Mesa General Empleados Públicos del Ayuntamiento y necesariamente contendrá:

- Un sistema de evaluación de rendimiento
- Un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el Ayuntamiento programará cada año, fijando un mínimo de tiempo de formación específica que no podrá ser inferior a las horas de la siguiente tabla:

TABLA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS POR NIVELES						
FUNCIONARIOS	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO A2	SUBGRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	OTROS GRUPOS
LABORALES	GRUPO 1	GRUPO 2		GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5
Horas	35	30	25	20	15	10

Los trabajadores podrán continuar realizando formación dentro de su jornada laboral, tal y como está regulado.

La formación deberá acreditar el aprovechamiento y deberá realizarse fuera de la jornada laboral. En caso de que la formación se realice durante la jornada laboral, los trabajadores compensarán al Ayuntamiento y realizarán el mismo número de horas de trabajo en un horario diferente a su jornada laboral.

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

Tampoco se valorará la impartición de cursos, acciones formativas o asignaturas en centros oficiales.

La persona empleado público afectado por una diversidad intelectual y/o psíquica, igual o superior al 33%, está exento de acreditar la realización de las horas de formación.

### 6.2. - Consecuencias

- La regulación de la evaluación del desarrollo regulará las consecuencias.
- El incumplimiento de la formación comportará la suspensión del complemento de carrera profesional alcanzado para el personal afectado, desde el momento en que ésta sea declarada, y sin efectos retroactivos.

No se aplicará la suspensión si el incumplimiento se deba a causas de fuerza mayor, que se describirán en el documento de evaluación del cumplimiento preceptivo.

En caso de que se declare la suspensión del complemento de carrera profesional, se abrirá un procedimiento, con audiencia del interesado y





de los representantes de personal en la Mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas oportunas. Si la suspensión del complemento de carrera profesional deviene definitiva, sus efectos económicos entrarán en vigor a partir de su publicación.

## **7.- PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL**

1. El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se inicia:

- a) De oficio por el órgano competente, mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que debe tener preferentemente carácter anual.
- b) A instancia de parte en el caso de nuevo ingreso en el ayuntamiento de Alcudia.

### **7.1. - La convocatoria de carrera profesional y progresión de nivel**

1.- Antes del 30 de septiembre se anunciará la convocatoria para acceso, mantenimiento y cambio de nivel de la carrera profesional dirigido al personal del ayuntamiento de Alcudia.

2.- Del 1 al 31 de octubre deberán acreditarse, por el procedimiento que se establezca, las horas mínimas exigidas para el mantenimiento retributivo del nivel de carrera reconocido, así como las solicitudes para el reconocimiento de los nuevos niveles de carrera.

3. Las solicitudes para participar en la convocatoria deben presentarse por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea, de acuerdo en la forma y plazo que ésta establezca, en el marco del presente Acuerdo. El cumplimiento de los requisitos vendrá referido al día de la expiración del plazo fijado con la convocatoria para presentar solicitudes.

4. De evaluar los méritos aportados por la persona interesada, se encarga la Comisión de Seguimiento y Evaluación para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel. A tal fin se incorporará informe que emitirá el departamento de Personal, donde se acreditará la formación por cada trabajador que solicite la carrera profesional.

Se deberán acreditar los servicios a la Administración Pública con indicación del grupo/nivel a que pertenece por cada uno de los días por los que ha prestado servicios.

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

5. El procedimiento debe tener una duración máxima de 3 meses (1 mes para acreditar la formación realizada y 2 meses para valorar la documentación y definir el nivel alcanzado para cada trabajador) y finaliza con la resolución motivada del Batle o Batlessa de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Seguimiento. Contra esta resolución se puede interponer recurso de reposición de acuerdo con la normativa aplicable.

6. Los efectos económicos favorables se retrotraerán al día siguiente de la fecha de cumplimiento del nivel alcanzado por parte de la persona interesada. Los efectos económicos desfavorables a partir de la fecha de la publicación del acuerdo.

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

- Acreditar el tiempo de servicios prestados requerido para cada nivel.
- Cumplir con los requisitos enumerados en este documento.

Una vez reconocido el nivel inicial de carrera en un grupo determinado, los trabajadores que cambian de grupo, tendrán derecho a percibir los importes de carrera en el grupo anteriormente reconocido más los niveles de carrera que alcanzarán en los nuevos grupos.

### **7.2. - Acceso a instancia de parte**

1.- Los trabajadores del ayuntamiento de Alcudia podrán acceder al nivel I de la carrera profesional siempre que cumplan los requisitos de antigüedad y formación exigidos en el presente acuerdo y así lo acrediten en la instancia dirigida a la Comisión de Seguimiento de la carrera profesional pidiendo acceder a la carrera profesional.

No obstante, a las solicitudes presentadas durante el primer año desde el inicio de prestación de servicios del interesado en el ayuntamiento de Alcudia no será necesario acreditar la formación durante el año anterior.

2.- Los trabajadores que se incorporen como empleados al ayuntamiento de Alcudia, podrán solicitar el reconocimiento de la carrera profesional que les corresponda por antigüedad en el momento de incorporarse, o por la homologación con **el reconocimiento de su nivel** otorgado por otra administración pública, de acuerdo con las normas de homologación que se hayan establecido.



A las solicitudes presentadas durante el primer año desde el inicio de la prestación de sus servicios en el ayuntamiento no se les exigirá el requisito de formación u otros específicos del ayuntamiento y deberá acreditar la antigüedad o el nivel alcanzado en la administración de origen.

3.- La comisión de seguimiento resolverá sobre el acceso a la carrera profesional en la próxima sesión que celebre, trasladando la resolución al solicitante y al departamento de personal.

En el caso de reconocimiento, la retribución se verá reflejada en la primera nómina en la que se haya acreditado la existencia de crédito presupuestario y se cobrará con carácter retroactivo desde la fecha de la solicitud.

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

1. Al afecto de la adecuada valoración de los requisitos necesarios para el acceso a los diferentes niveles de carrera profesional, el órgano competente será el Ayuntamiento de Alcudia. Éste creará una Comisión de Seguimiento y Control para su supervisión.

La Comisión estará formada por el edil/a, por el concejal/a de Personal, por un concejal/a de la oposición, dos miembros de la Junta de Personal, dos miembros del Comité de Empresa y los técnicos designados del departamento de personal.

2. Todos los acuerdos adoptados en la Mesa General de Empleados Públicos serán vinculantes para su aplicación.

3. Los técnicos de cada área propondrán de forma genérica o específica la formación a realizar en el Plan de Formación Anual, a la vez la Comisión de Seguimiento y Control supervisará y validará la propuesta que se hará pública dentro del primer semestre del año en curso. Esta formación deberá realizarse a partir del día 1 de octubre y hasta el día 30 de septiembre del siguiente año.

Asimismo, los técnicos de cada área podrán hacer propuestas sobre la evaluación de desarrollo que la Comisión de Seguimiento y control tendrá en consideración a la hora de aprobar su regulación.

4. Las dudas que se presenten o planteen respecto a la interpretación del presente acuerdo se resolverán en el ámbito de la Mesa general de negociación del personal de este Ayuntamiento.

### **Disposición transitoria primera. - Sobre los requisitos entre tanto no se haya aprobado el plan de desarrollo para el cumplimiento de la carrera profesional**

1.- Entre tanto no se haya aprobado el plan de desarrollo para el cumplimiento de la carrera profesional, sólo se exigirá el tiempo mínimo de formación que figura en el punto 6.1 del presente Acuerdo, y se estará a lo previsto en la presente disposición.

2. A los efectos del punto anterior, se computará la formación impartida por cualquier administración, universidad, centros de formación oficiales, organizaciones sindicales, colegios profesionales y los que la comisión de valoración considere pertinentes, dando preferencia a la formación que provenga de organismos públicos.

Los cursos o acciones formativas de contenido técnico serán valorados una sola vez dentro del mismo año. En este caso se valorará el curso o acción formativa con más horas de duración.

Además de los anteriores se valorarán, sea cual sea el puesto ocupado, las horas de formación efectuadas en relación con las materias transversales siguientes:

- a. Informática
- b. Idiomas (incluyendo el curso para la obtención del nivel de catalán cuando se refiera a un nivel superior al exigido en el puesto de trabajo ocupado).
- c. Prevención de riesgos laborales, entre los que se incluyen aquellos relacionados con emergencias y/o atención sanitaria (DESA, primeros auxilios, extinción de incendios, etc.), así como la formación preventiva específica del puesto de trabajo que no sea obligatoria de conformidad con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo ocupado.
- d. Habilidades sociales.
- e. Gestión emocional en el trabajo.
- f. Igualdad.
- g. Creatividad e innovación.
- h. Calidad.
- i. Derechos y deberes de los empleados públicos.
- j. Ley de protección de datos.
- k. Gestión ambiental.

3.- En el caso de que un año se produzca un exceso de horas en formación, se podrá utilizar la mitad de dicho exceso, despreciando los decimales, para la acreditación de cursos del año siguiente (el año x+1). En el caso de que al año siguiente (el año x+2) aún quedara un remanente de formación no aplicado, podrá utilizarse la mitad de lo que permaneció inutilizado (esto es 1/4 parte del remanente original), además, en su caso, del remanente del año anterior, y así sucesivamente.

4.- El valor de cada hora computada para la impartición de cursos por parte del personal de esta administración, será equivalente a tres horas trabajadas o de formación.

5.- El incumplimiento de la formación, en lugar de la suspensión del complemento de carrera profesional previsto en el punto 6º, sólo comportará, para cada convocatoria, una reducción de la parte del complemento correspondiente a un año, esto es: En el nivel I, la compensación del nivel I dividido por 5; en el nivel II, la compensación del nivel II, dividido por 10; y así sucesivamente. En el caso de incumplimiento un segundo año se procederá a una nueva reducción y así sucesivamente.

En caso de que se declare la suspensión parcial del complemento de carrera profesional, se abrirá el procedimiento de audiencia previsto para la suspensión en el punto 6º del Acuerdo. El acuerdo de suspensión tendrá efectos retroactivos sino a partir de su publicación. El empleado podrá recuperar sus derechos íntegros en el momento que se resuelva la evaluación de la formación de la siguiente convocatoria.

**Disposición transitoria segunda.- sobre la homologación de carreras profesionales.**

Mientras no se regule la homologación de carreras profesionales de otras administraciones públicas, no se exigirá de otro requisito que el certificado de carrera profesional emitido por la administración que lo haya reconocido.

La solicitud deberá presentarse durante el primer año desde el inicio de la prestación de sus servicios en el ayuntamiento y será resuelta por resolución de alcaldía, dando cuenta a la comisión de seguimiento en la primera sesión que celebre.

*(Firmado electrónicamente: 16 de noviembre de 2023)*

**La alcaldesa**  
*Josefina Linares Capó*

