



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSORCI DE LA CIUTAT ROMANA DE POL·LÈNTIA

10282***Acord de carrera professional horitzontal dels empleats públics del Consorci de la Ciutat Romana de Pol·lèntia***

La Junta Rectora del Consorci de la Ciutat Romana de Pol·lèntia, en sessió celebrada el dia 9 d'octubre de 2024, mitjançant la proposta de Resolució de la Presidenta del Consorci núm. PR/2024/67 de 3 / d'octubre / 2024, per unanimitat, ha aprovat l'Acord de carrera professional horitzontal dels empleats públics del Consorci de la Ciutat Romana de Pol·lèntia, segons es transcriu a continuació:

“Primer.- Aprovar l'Acord de carrera professional horitzontal dels empleats públics del Consorci de Pol·lèntia.

Segon.- Acordar el pagament del 40% de la carrera professional dins l'exercici 2024 amb caràcter retroactiu a dia 1 de gener del 2024.

Tercer.- Acordar el pagament del 100% del cost total de la carrera professional dins l'exercici 2025, condicionat a la disponibilitat pressupostària i que l'Ajuntament d'Alcúdia assumirà aquest cost que no suposarà cap increment addicional a les aportacions anuals dels membres consorciats.

Quart.- Acordar la creació d'una Comissió de Seguiment i Avaluació de la carrera professional del Consorci de Pol·lèntia que es reunirà de manera extraordinària per tal de dur a terme la primera adquisició de nivell en el termini màxim de 15 dies després d'haver-se aprovat per a valorar la documentació i definir el nivell assolit per a cada treballador.

Cinquè.- Acordar que la primera adquisició de nivell, serà d'una sola vegada, tenint en compte els anys de serveis prestats en el Consorci de Pol·lèntia i els realitzats a altres Administracions Públiques, seguint el mateix criteri que al seu dia va acordar i aprovar l'Ajuntament d'Alcúdia.(BOIB núm.31 de 9/03/2019)

Sext.- El present acord es publicarà al butlletí oficial de les Illes Balears.

ACORD DE LA CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL DELS EMPLEATS PÚBLICS DEL CONSORCI DE LA CIUTAT ROMANA DE POL·LÈNTIA

1.- OBJECTE

Regular el sistema de carrera professional horitzontal per a tots els empleats del Consoci de la Ciutat Romana de Pol·lèntia inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret dels Empleats Públics a l'art. 16 del RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics.

La carrera horitzontal consisteix en la progressió individualitzada de graus, categories, escalafons o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de feina i de conformitat amb l'establert a la lletra b) de l'article 17 i 20.3 del mateix Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Segons l'art. 38.8 de TREBEP, estableix que els pactes i acords de matèries comunes de personal funcionari i laboral, aprovats en l'àmbit de la Mesa General de Negociació tindran els mateixos efectes que els dels convenis col·lectius per el personal laboral (art. 83 TRLET).

La carrera horitzontal ha de contribuir, així mateix, a l'actualització i perfeccionament de la qualificació d'aquest personal, i a la millora de la prestació del servei al ciutadà al Consorci.

2.- CARACTERÍSTIQUES

1. És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora, així com el ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, tot complint els requisits establerts.

2. És personalitzada: el reconeixement del nivell té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada, de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

3. És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell



en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior, llevat d'allò previst per al primer accés.

4. És 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 i de les previsions d'aquest acord sobre el complement econòmic que s'hi associa

5. És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent, sense perjudici dels deures que el present Acord estableix per al seu manteniment.

6. És transparent: les eines del mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.

7. És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin el requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.

8. És homologable: s'admet l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin.

9. És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.

3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

3.1- Personal que ha de percebre la carrera professional.

Els empleats públics del Consorci que tenen dret a percebre la carrera professional horitzontal són:

- Funcionaris, siguin de carrera o interins (o indefinits no fixes).
- Personal laboral, tan fix com temporal (o indefinit no fix)

3.2- Personal que no ha de percebre la carrera professional.

- Personal eventual.
- Personal d'alta direcció.

4.- ESTRUCTURA

a) La carrera horitzontal s'estructura en quatre nivells, en cadascun dels quals, sense perjudici de l'assoliment del nivell corresponent en el moment d'accés, els professionals hi hauran de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

b) El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell són el 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 (+ 20 anys de servei)

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

També es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales i especialitats, si escau, o categoria professional.

S'entendrà 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'art. 89.5 del TREBEP Excedència per cura de familiars.
- Excedència forçosa.
- Excedència especial que es regula en el Decret 5/2012.

d) L'obtenció del nivell dona dret al reconeixement d'aquest nivell.





5.-COMPLEMENT RETRIBUTIU DE CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL

Les retribucions, en còmput anual (12 pagues), dels complements de carrera corresponents a cadascun dels nivells assenyalats són les següents (quanties any 2024):

FUNCIONARIS	SUBGRUP A1	SUBGRUP A2	SUBGRUP C1	SUBGRUP C2	ALTRES GRUPS
LABORALS	GRUP 1	GRUP 2	GRUP 3	GRUP 4	GRUP 5
NIVELL I	3.382,03	2.818,36	2.254,69	1.972,85	1.691,02
NIVELL II	6.764,07	5.636,72	4.509,38	3.945,71	3.382,03
NIVELL III	10.146,10	8.455,08	6.764,07	5.918,56	5.073,05
NIVEL IV	12.400,79	11.273,44	9.018,75	7.891,41	6.764,07

S'abonarà el complement de carrera professional mensualment mentre s'estigui d'alta a la seguretat social al Consorci.

La carrera professional estarà subjecta als increments retributius que estableix la Llei de Pressuposts, tant pel que fa a les retribucions bàsiques com a les complementàries.

6.- AVALUACIÓ D'ACOMPLIMENT

6.1.- El Pla de desenvolupament. Avaluació i formació

El Consorci, establirà un pla de desenvolupament per al compliment de la carrera professional que serà negociat amb plantilla dels seus treballadors i la representació sindical del Consorci i necessàriament contindrà:

- a. Un sistema d'avaluació de rendiment
- b. Un pla de formació extret de l'anàlisi de necessitats formatives o bé de les accions formatives que el Consorci programarà cada any, fixant un mínim de temps de formació específica que no podrà ser inferior a les hores de la següent taula:

TAULA DE LES HORES ANUALS NECESSÀRIES PER NIVELLS

FUNCIONARIS	SUBGRUP A1	SUBGRUP A2	SUBGRUP C1	SUBGRUP C2	ALTRES GRUPS
LABORALS	GRUP 1	GRUP 2	GRUP 3	GRUP 4	GRUP 5
Hores	35	30	20	15	10

Els treballadors podran continuar realitzant formació dins la seva jornada laboral, tal i com està regulat.

La formació haurà d'acreditar l'aprofitament i haurà de realitzar-se fora de la jornada laboral. En cas que la formació es realitzi durant la jornada laboral, els treballadors compensaran al Consorci i realitzaran el mateix nombre d'hores de feina en un horari diferent a la seva jornada laboral.

No es valoraran les assignatures encaminades a obtenir les titulacions acadèmiques ni els cursos que siguin requisits necessaris per ocupar el lloc de treball.

Tampoc es valorarà la impartició de cursos, accions formatives o assignatures en centres oficials.

El persona empleat públic afectat per una diversitat funcional intel·lectual i/o psíquica, igual o superior al 33%, està exempt d'acreditar la realització de les hores de formació.

6.2.- Conseqüències

- 1.- La regulació de l'avaluació del desenvolupament en regularà les conseqüències.
- 2.- L'incompliment de la formació comportarà la suspensió del complement de carrera professional absolut per al personal afectat, des del moment en el que aquesta sigui declarada, i sense efectes retroactius.

No s'aplicarà la suspensió si l'incompliment es degui a causes de força major, que se descriuran al document d'avaluació de l'acompliment preceptiu.

En cas de que es declari la suspensió del complement de carrera professional, s'obrirà un procediment, amb audiència de l'interessat i dels representants de personal. Procediment que conclourà amb l'establiment de les mesures oportunes. Si la suspensió del complement de carrera



professional esdevé definitiva, els seus efectes econòmics entraran en vigor a partir de la seva publicació.

7.-PROCEDIMENT PER OBTENIR ELS NIVELLS DE CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL

1. El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal s'inicia:

- a.D'ofici per l'òrgan competent, mitjançant la aprovació de la convocatòria corresponent, que ha de tenir preferentment caràcter anual.
- b.A instància de part en el cas de nou ingrés al Consorci.

7.1.- La convocatòria de carrera professional i progressió de nivell.

1. Abans de l'1 d'Octubre s'anunciarà la convocatòria per accés, manteniment i canvi de nivell de la carrera professional adreçat al personal del Consorci.
2. De l'1 al 15 d'octubre s'hauran d'acreditar, pel procediment que s'estableixi, les hores mínimes exigides per al manteniment retributiu del nivell de carrera reconegut, així com les sol·licituds per al reconeixement dels nous nivells de carrera.
3. Les sol·licituds per participar en la convocatòria s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi, d'acord en la forma i el termini que aquesta estableixi, en el marc del present Acord. El compliment dels requisits vindrà referit al dia de l'expiració del termini fixat amb la convocatòria per presentar sol·licituds.
4. D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada, s'encarrega la Comissió de Seguiment i Avaluació per comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell.
S'hauran d'acreditar els serveis a la Administració Pública amb indicació del grup/nivell a que pertany per cada un dels dies pels que ha prestat serveis.
S'haurà d'indicar si es tracta de funcionari de carrera o interí, personal laboral fix o temporal i que no està inclòs dintre de l'article 3.2.
5. El procediment ha de tenir una durada màxima de 1 mes (15 dies per acreditar la formació realitzada i 15 dies per valorar la documentació i definir el nivell assolit per a cada treballador) i finalitza amb la resolució motivada de la Presidenta d'acord amb la proposta de la Comissió de Seguiment. Contra aquesta resolució es pot interposar recurs de reposició d'acord amb la normativa aplicable.
6. Els efectes econòmics favorables es retrotrauran a l'endemà de la data d'acompliment del nivell assolit per part de la persona interessada.
Els efectes econòmics desfavorables a partir de la data de publicació l'acord.
7. Per a que els treballadors acoïllits al sistema de carrera professional horitzontal puguin progressar al nivell superior han de complir amb la següent regla:
 - Acreditar el temps de serveis prestats requerit per a cada nivell.
 - Complir amb els requisits enumerats a aquest document.

Una vegada reconegut el nivell inicial de carrera en un grup determinat, els treballadors que canvien de grup, tindran dret a percebre els imports de carrera en el grup anteriorment reconegut més els nivells de carrera que assoliran en els nous grups.

7.2.- Accés a instància de part

1.- Els treballadors del Consorci podran accedir al nivell I de la carrera professional sempre que compleixen els requisits d'antiguitat i formació exigits en el present acord i així ho acreditin en la instància adreçada a la Comissió de Seguiment de la carrera professional demanant accedir a la carrera professional.

Això no obstant, a les sol·licituds presentades durant el primer any des de l'inici de prestació de serveis de l'interessat al Consorci no caldrà acreditar la formació durant l'any anterior.

2.- Els treballadors que s'incorporin com a empleats al Consorci, podran sol·licitar el reconeixement de la carrera professional que els hi correspongui per antiguitat en el moment d'incorporar-se, o per l'homologació amb el reconeixement del seu nivell atorgat per una altra administració pública, d'acord amb les normes d'homologació que s'hagin establert.

A les sol·licituds presentades durant el primer any des de l'inici de la prestació dels seus serveis al Consorci no se'ls exigirà el requisit de formació o d'altres d'específics del Consorci i haurà d'acreditar l'antiguitat o el nivell assolit en l'administració d'origen.

3.- La comissió de seguiment resoldrà sobre l'accés a la carrera professional en la propera sessió que celebri, traslladant la resolució al sol·licitant i al departament de personal.

En el cas de reconeixement, la retribució es veurà reflectida a la primera nòmina en la que s'hagi acreditat l'existència de crèdit pressupostari i



es cobrarà amb caràcter retroactiu des de la data de la sol·licitud.

8.- ÒRGANS DE VALORACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

1. A l'afecte de l'adequada valoració dels requisits necessaris per l'accés al diferents nivells de carrera professional, l'òrgan competent serà el Consorci. Aquest crearà una Comissió de Seguiment i Control per a la seva supervisió.

La Comissió estarà formada per la Presidenta del Consorci, un representat dels treballadors i els tècnics designats del departament de personal de l'Ajuntament d'Alcúdia.

2. Tots els acords adoptats amb els representants dels treballadors seran vinculants per a la seva aplicació.

3. Els treballadors de cada àrea proposaran de forma genèrica o específica la formació a realitzar al Pla de Formació Anual, a la vegada la Comissió de Seguiment i Control supervisarà i validarà la proposta que es farà pública dins el primer semestre de l'any en curs. Aquesta formació s'haurà de realitzar a partir de dia 1 d'octubre i fins al dia 30 de setembre del següent any.

4. Els dubtes que es presentin o plantegin respecte la interpretació del present acord es resoldran en l'àmbit de la Comissió de Seguiment i Control.

Disposició transitòria primera.- Sobre els requisits entre tant no s'hagi aprovat el pla de desenvolupament per al compliment de la carrera professional

1.- Entre tant no s'hagi aprovat el pla de desenvolupament per al compliment de la carrera professional, només s'exigirà el temps mínim de formació que figura en el punt 6.1 del present Acord, i s'estarà a allò previst en la present disposició.

2.- Als efectes del punt anterior, es computarà la formació impartida per qualsevol administració, universitat, centres de formació oficials, organitzacions sindicals, col·legis professionals i els que la comissió de valoració consideri pertinents, donant preferència a la formació que provingui d'organismes públics.

Els cursos o accions formatives de contingut tècnic seran valorats una sola vegada dins el mateix any. En aquest cas es valorarà el curs o acció formativa amb més hores de durada.

A més dels anteriors es valoraran, sigui quin sigui el lloc ocupat, les hores de formació efectuades en relació amb les matèries transversals següents:

- a. Informàtica
- b. Idiomes (incloent el curs per a l'obtenció del nivell de català quan es refereixi a un nivell superior a l'exigit en el lloc de treball ocupat).
- c. Prevenció de riscos laborals, entre els quals s'inclouen aquells relacionats amb emergències i/o atenció sanitària (DESA, primers auxilis, extinció d'incendis, etc.), així com la formació preventiva específica del lloc de treball que no sigui obligatòria de conformitat amb l'avaluació de riscos del lloc de treball ocupat.
- d. Habilitats socials.
- e. Gestió emocional en el treball.
- f. Igualtat.
- g. Creativitat i innovació.
- h. Qualitat.
- i. Drets i deures dels empleats públics.
- j. Llei de protecció de dades.
- k. Gestió ambiental.

3.- En el cas que un any es produeixi un excés d'hores en formació, se'n podrà fer servir la meitat de dit excés, menyspreant els decimals, per a l'acreditació de cursos de l'any següent (l'any $x+1$). En el cas que l'any següent (l'any $x+2$) encara quedés un romanent de formació no aplicat, podrà fer-se servir la meitat del que romangué inutilitzat (això és 1/4 part del romanent original), a més, en el seu cas, del romanent de l'any anterior, i així successivament.

4.- El valor de cada hora computada per la impartició de cursos per part del personal d'aquesta administració, serà equivalent a tres hores treballades o de formació.

5.- L'incompliment de la formació, en comptes de la suspensió del complement de carrera professional previst en el punt 6è, només comportarà, per a cada convocatòria, una reducció de la part del complement corresponent a un any, això és: En el nivell I, la compensació del nivell I dividit per 5; en el nivell II, la compensació del nivell II, dividit per 10; i així successivament. En el cas d'incompliment un segon



any es procedirà a una nova reducció i així successivament.

En cas de que es declari la suspensió parcial del complement de carrera professional, s'obrirà el procediment d'audiència previst per a la suspensió en el punt 6è de l'Acord. L'acord de suspensió tindrà efectes retroactius sinó a partir de la seva publicació. L'empleat podrà recuperar els seus drets íntegres en el moment que es resolgui l'avaluació de la formació de la següent convocatòria.

Disposició transitòria tercera- sobre l'homologació de carreres professionals.

Mentre no se reguli l'homologació de carreres professionals d'altres administracions públiques, no s'exigirà d'altre requisit que el certificat de carrera professional emès per l'administració que l'hagi reconegut.

La sol·licitud s'haurà de presentar durant el primer any des de l'inici de la prestació dels seus serveis del Consorci i serà resolta per resolució d'alcaldia, donant-ne compte a la comissió de seguiment en la primera sessió que celebri”

Cosa que fem pública al Butlletí Oficial de les Illes Balears i al tauler d'anuncis electrònic del Consorci als efectes establerts a l'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Alcúdia, *(signat electrònicament: 10 d'octubre de 2024)*

La presidenta del Consorci de la Ciutat Romana de Pol·lèntia

Josefina Linares Capó

