



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### AYUNTAMIENTO DE VALLDEMOSSA

**9752**

*Aprobación del acuerdo entre el Ayuntamiento de Valldemossa y los representantes del personal en materia de carrera Profesional*

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada día 02 de septiembre de 2019, adoptó el acuerdo de aprobación del acuerdo de carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Valldemossa. De conformidad con los términos y las condiciones pactadas para su implantación en sede de mesa general de negociación de empleados públicos de este Ayuntamiento. En cumplimiento de lo dispuesto al artículo 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico de los empleados públicos, se publica el texto íntegro normativo del acuerdo citado:

#### ACUERDO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL AJUNTAMENT DE VALLDEMOSSA

Reunidos en mesa de negociación, por un lado, los representantes del Ayuntamiento de Valldemossa, sr. Nadal Torres Bujosa, Alcalde de Valldemossa y sr. Miguel A. Torres Torres, regidor de Gestión, y por la otra, los representantes de los empleados públicos, sr. Sebastián Juan Calafat, jefe brigada y delegado personal laboral y sr. Antonio J. Timoner Rullan, auxiliar administrativo y delegado personal laboral, y delegada personal laboral, Sra. Aurora Seguí Mas, administrativa y delegada personal funcionario, acuerdo en la implantación de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos municipales incluidos en el ámbito de aplicación del punto tercero de este acuerdo, excluyendo el personal político y el que no tenga la condición de empleado público de acuerdo a la normativa básica estatal de función pública.

#### 1. OBJETO

Este acuerdo pretende establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal funcionario tanto de carrera como interino, personal laboral fijo, indefinido no fijo y temporal, siempre que reúna los requisitos pertinentes recogidos en este documento propuesta.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los empleados públicos en el art. 16 del RDLEG 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

La carrera horizontal consiste con la progresión individualizada de grados, categorías, escalafones o otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de lugar 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.

La Disposición adicional docena de la Ley de Función Pública de les Illes Balears establece que los acuerdos de carrera profesional de la administración local serán validos siempre que se ajusten a las previsiones de la citada Ley

La carrera horizontal ha de contribuir, así mismo, 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 Valldemossa.

#### 2. CARACTERÍSTICAS.

- Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, todo cumpliendo los requisitos establecidos.
- Es personalizada: los reconocimientos del nivel tienen carácter personal e individual y se efectúan considerando los méritos presentados por la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad
- 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 solo se asociará si se acredita el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo de la fase extraordinaria de implantación.
- Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolida a todos los efectos, salvo de la aplicación de la sanción de demérito que previene el artículo 96.1 e de RDLEBEP.
- Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.





- f) Es transparente: las herramientas de las medidas de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basen en criterios objetivos.
- g) Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- h) Es homologable: se tienen que llevar a término 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 homologación que se determinan.
- i) Es independiente del lugar o de la plaza que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a un otro no implica cambiar el lugar de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- j) Es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideren en la evaluación, de manera que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes del Ayuntamiento de Valldemossa y de sus profesionales.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

#### 3.1 Personal que percibe la carrera profesional.

Los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Valldemossa y de sus Organismos Autónomos que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

- a) Personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.
- b) Personal funcionario interino y personal laboral temporal que hayan alcanzado un nivel dentro del Ayuntamiento de Valldemossa y otras administraciones públicas.
- c) Funcionarios de la Policía Local con situación de segunda actividad, con o sin destinación.
- d) Personal laboral indefinido no fijo que haya alcanzado un nivel dentro del Ayuntamiento de Valldemossa y otras administraciones públicas.

#### 3.2 Personal que no percibe la carrera profesional.

- a) Personal eventual.
- b) Personal de alta dirección que no tenga la condición de empleado público del Ayuntamiento de Valldemossa.

### 4. REQUISITOS

La primera adquisición de nivel, en el momento inicial de aplicación de la carrera profesional, será de una sola vez, teniendo en cuenta los años de servicios prestados y las horas de formación determinadas para alcanzar el nivel. En esta primera instancia se tendrá en cuenta todas las horas realizadas durante la vida laboral a la administración pública. Se entenderá en esta primera instancia, y los únicos efectos de alcanzar el nivel inicial, todos los meses trabajados al Ayuntamiento de Valldemossa u otras administraciones públicas, se computarán como del grupo de cotización en vigor, a la fecha de la firma del presente acuerdo.

Para acreditar la formación y poder adquirir el nivel correspondiente de acuerdo al tiempo trabajado, toda la documentación que acredite la formación realizada se tendrá que presentar por registro de entrada, según se establece a la disposición transitoria segunda de este acuerdo.

La formación presentada fuera de plazo no se valorará para adquirir el nivel correspondiente.

Serán válidos los cursos de aprovechamiento que se definen a las áreas de formación comunes, a si como de las propias del lugar o unidad de trabajo, como también los de igualdad de género, prevención de riesgos e informática para todos los puestos de trabajo, así como los que se determinen siempre que sean oficiales o impartidos por una entidad acreditada a efectos. Los cursos de asistencia se valorarán a razón de la mitad de las horas que este acredite.

El Ayuntamiento de Valldemossa creará una comisión de evaluación y dispondrá de un plazo máximo de tres meses por valorar la documentación y definir el nivel alcanzado para cada trabajador.

funcionarios	SubgrupoA 1	SubgrupoA 2	Grupo B	SubgrupoC 1	SubgrupoC 2	otros grupos
laborables	grupo 0	grupo I	grupo II	grupo III	grupo IV	grupos V y VI
Nivel I	35	30	25	20	15	10
Nivel II	70	60	50	40	30	20
Nivel III	105	90	75	60	45	30
Nivel IV	140	120	100	80	60	40





## MESA DE LAS HORAS DE FORMACIÓN PARA LOGRAR NIVELES INICIALES.

El Ayuntamiento de Valldemossa diseñará un plan de desarrollo del desempeño para garantizar que los servicios públicos municipales libren los servicios a través de los trabajadores municipales con la máxima eficacia y eficiencia, eje vertebrador de la carrera.

Dicho plan de desarrollo del desempleo será negociado con la representación sindical de la Mesa General Empleados Públicos del Ayuntamiento y necesariamente llevará integrado un plan de formación extraído de los análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el ayuntamiento programará cada año.

Se creará una comisión de seguimiento y control que se reunirá cada año dentro la primera quincena de diciembre para validar la formación presentada durante el año para mantener los niveles

## 5. ESTRUCTURA.

- a) La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, cada uno de los cuales los profesionales deben permanecer un período 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 Y o 10 años de servicios.
  - Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel IY o 15 años de servicios
  - Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel IYY o 20 años de servicios
- c) Se considera servicios prestados a los efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal, los períodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de lugar de trabajo ejercidos a un sitio del mismo cuerpo o escala - y especialidades, en su caso - o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.
- d) También, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, en su caso o categoría profesional.
- e) Se entenderá como a tiempo de trabajo efectivo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas siguientes:
  - Servicio activo.
  - Servicios especiales.
  - Servicios con otras administraciones públicas.
  - Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el art. 89.5 del TREBEP.
  - Excedencia para el cuidado de familiares.
  - Excedencia forzosa.
  - Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012.
- f) La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.
- g) A los empleados públicos contratados a tiempo parcial o con jornada reducida se les hará una reducción proporcional de la retribución de la carrera profesional que les pertenezca. No obstante, en cuanto al cómputo de años de servicios prestados no se reducirá en ningún caso.

## 6. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.

La carrera profesional se implantará, y se percibirá a cuenta la cantidad correspondiente al grado o nivel de carrera que se reconozca inicialmente, con efectos económicos de día 1 de enero de 2019 con el siguiente calendario:

- 30% del total, con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2019.
- 60 % del total, con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2020.
- 100 % con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2021.

Para poder continuar cobrando la carrera profesional a partir del 1 de enero del año siguiente, se tendrá que realizar la formación aprobada al plan de formación antes de día 30 de octubre del año anterior. Esta se tendrá que acreditar entre el 1 de noviembre y 30 de noviembre, para que dentro la primera quincena de diciembre se pueda evaluar validar la formación presentada durante el año para mantener o alcanzar los niveles.

Los empleados públicos con derecho a percibir el complemento de carrera profesional y que cumplan la edad de jubilación en los siguientes años, percibirán los porcentajes de carrera que se detallan a la siguiente tabla:





Año jubilación	PORCENTAJES A COBRAR	
	2019	2020
2019	70%	0 %
2020	30%	100%

## 7. COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL.

Las retribuciones, en cómputo anual, de los complementos de carrera correspondientes a cada uno de los niveles señalados son los siguientes:

funcionarios	SubgrupoA 1	SubgrupoA 2	Grupo B	SubgrupoC 1	SubgrupoC 2	Otros grupos
laborales	grupo 0	grupo I	grupo II	grupo III	grupo IV	grupos V y VI
Nivel I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €
Nivel II	6.000 €	4.560 €	4.080 €	3.600 €	2.900 €	2.200 €
Nivel III	9.000 €	6.660 €	5.960 €	5.250 €	4.200 €	3.000€
Nivel IV	12.000 €	8.640 €	7.280 €	7.000 €	5.500 €	4.500 €

Así mismo estos niveles y estas retribuciones para cada grupo o subgrupo se establecen igualmente por el personal laboral, según las categorías equivalentes previstas a su convenio colectivo.

El personal funcionario y laboral que esté excluido al ámbito subjetivo de aplicación de este acuerdo, percibirá, con efectos retroactivos del 1 de enero de 2019, la cantidad correspondiente en el grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocida.

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

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta a la seguridad social del Ayuntamiento de Valldemossa.

## 8. MANTENIMIENTO DE NIVEL. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

El Ayuntamiento establecerá un Plan de formación específico para al personal municipal acogido a la carrera profesional fijando un mínimo de tiempo de formación específica que no podrá ser inferior a las horas de la siguiente tabla:

**TABLA DE LES HORAS ANUALES NECESARIAS POR NIVELES**

funcionarios	SubgrupoA1	SubgrupoA2	Grupo B	SubgrupoC1	SubgrupoC2	Otros grupos
laborables	grupo 0	grupo I	grupo II	grupo III	grupo IV	grupos V y VI
Horas anuales	35	30	25	20	15	10

Los trabajadores pueden realizar formación dentro de su jornada laboral, tal como está regulado.

A efectos de la carrera profesional, la formación tendrá que ser preferentemente presencial y será válida la formación en línea, se tendrá que presentar un certificado de aprovechamiento y no de asistencia.

El incumplimiento de la formación comportará la suspensión del complemento de la carrera profesional para el personal afectado, salvo que, por causas de fuerza mayor, que se describirán en el documento de evaluación del desempeño perceptivo.

En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, a la audiencia del interesado y de los representantes del personal de la Mesa correspondiente, procedimiento que concluirá de las medidas para restablecer la eficacia del servicio y del nivel de carrera si es el caso.

## 9. PROGRESIÓN DE NIVEL.

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

Acreditar el tiempo de servicios prestados requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 5.b)

Cumplir con los requisitos enumerados en este documento

#### 10. CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS.

Para el personal que cumpla con los servicios prestados a distintos grupos profesionales se aplicará una regla de ponderación de estos servicios a efectos de determinar su inclusión a otro nivel dentro del grupo profesional en que presta servicios en la actualidad.

Días prestados para el personal de cuerpos y escalas del grupo A1 o equivalente del personal laboral:

Como a A1	Como a A2/B	Como a C1	Como a C2	Como a E/AP
1	0.8	0.7	0.6	0.5

Días prestados para el personal de cuerpos y escalas del grupo A2/B o equivalente del personal laboral:

Como a A1	Como a A2/B	Como a C1	Como a C2	Como a E/AP
1	1	0.8	0.6	0.5

Días prestados para el personal de cuerpos y escalas del grupo C1 o equivalente del personal laboral:

Como a A1	Como a A2/B	Como a C1	Como a C2	Como a E/AP
1	1	1	0.8	0.6

Días prestados para el personal de cuerpos y escalas del grupo C2 o equivalente del personal laboral:

Como a A1	Como a A2/B	Como a C1	Como a C2	Como a E/AP
1	1	1	1	0.8

#### 11. PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL.

- El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integren la carrera profesional horizontal se inicia de oficio para el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que debe tener carácter anual.
- Las solicitudes se deben presentar por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea, de acuerdo en la forma y el término que establezca la convocatoria, y adjuntar los documentos que justifiquen que se cumplan los requisitos para participar al acceso al nivel. El complemento de los requisitos vendrá referido al día de la expiración del plazo fijado con la convocatoria para presentar solicitudes.
- 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 por acceder al nivel. A tal fin, se incorporará informe que emitirá la comisión evaluadora, donde se acreditará la formación de cada trabajador que solicita la carrera profesional.

Se tendrán que acreditar los servicios a la Administración Pública para indicación del grupo/nivel a que pertenece para cada uno de los días que han prestado servicios.

- El procedimiento debe tener una duración máxima de cuatro meses (dos meses para acreditar la formación realizada y dos meses para valorar la documentación y definir el nivel alcanzado para cada trabajador) y finaliza con la resolución motivada por el pleno o organismo competente dado el acuerdo adoptado por la Mesa General de Empleados Públicos. Contra esta resolución se puede interponer un recurso de acuerdo para la normativa aplicable.
- Los efectos económicos se retrotraen al día siguiente de la acreditación del nivel alcanzado por parte del interesado/da.
- Durante el año que se haya obtenido un nivel de carrera profesional, no será necesario realizar formación para mantener este nivel alcanzado. Pero sí que será necesario realizar formación para poder acceder a un nivel superior durante el año siguiente, y así sucesivamente
- Se podrá acceder de manera excepcional un trabajador de nueva incorporación de carácter fijo, funcionario de carrera o habilidad nacional, o bien de un regreso de una excedencia, comisión de servicios u otra situación administrativa en la que se pueda encontrar en el momento que se realiza el procedimiento de obtención de nivel.





## 12 ÓRGANOS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL.

12.1 El órgano de representación del personal competente para proponer al órgano municipal que pertenezca la modificación de los presentes acuerdos será la Mesa General de Empleados Públicos, formada por el Alcalde o Alcaldesa, por el regidor/a de personal, por un regidor/a de cada partido de la oposición, como técnicos asignados por los mismos entre el personal funcionario del Ayuntamiento con conocimientos y experiencia jurídica suficientemente acreditada dentro de la administración, los delegados de Personal.

A efectos de la adecuada valoración de los requisitos necesarios para el acceso a los diferentes niveles de carrera profesional, se creará un órgano competente que será la Comisión de seguimiento y evaluación, la cual estará formada de manera equitativa entre la administración y representación por parte de los trabajadores donde su equivalencia será equivalente a la representación de la Mesa General de Empleados Públicos de este Ayuntamiento de Valldemossa.

12.2 Todos los acuerdos adoptados a la Mesa General de Empleados Públicos serán vinculados para su aplicación.

12.3 La Comisión de Seguimiento y Control que se reunirá cada año dentro la primera quincena de diciembre para validar la formación presentada durante el año para mantener o alcanzar los niveles.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

**PRIMERA.** La implantación inicial de los niveles de carrera profesional de los empleados públicos del Ayuntamiento de Valldemossa que, dando derecho a percibir los pagos a cuenta con carácter retroactivo a 01/01/2019, será una vez aprobado los Presupuestos Municipales del Ayuntamiento de Valldemossa, si la fecha de entrada en vigor de los presupuestos fuera posterior a 01/01/2019.

**SEGONA.** Para acceder al nivel de carrera profesional a efectos de día 01/01/2019, se tendrán de presentar los requisitos (formación y antigüedad) mediante registro de entrada antes de día 15/12/2019, con efectos económicos a partir de día 01/01/2019. Se considerarán todos aquellos cursos de formación acreditados con anterioridad al día 15 de diciembre de 2019. Estos cursos, en ningún caso, computaran para acreditar formación dentro el período correspondiente al 2020, que finaliza el 30 de octubre de 2020.

## Recursos.

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

- a. Directamente el recurso contencioso administrativo delante el juzgado del Contencioso Administrativo de Palma en el pazo de dos meses, contados a partir del día siguiente de la su publicación.
- b. El recurso de reposición potestativo delante el Pleno del Ayuntamiento, en el plazo de un mes, contando a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución. Contra la desestimación de silencio del recurso de reposición, que se producirá por el transcurso de un mes de la presentación sin que se haya resuelto expresamente no se haya notificado, podrá interponerse el recurso contencioso administrativo, delante el juzgado del Contencioso Administrativo de Palma en el término de seis meses, contados a partir del día siguiente a la desestimación presunta.

No obstante, el anterior, se puede ejercitar, si no es el caso, cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Valldemossa, 1 de octubre de 2019

**El Alcalde**  
Nadal Torres Bujosa

