

## **Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos**

### **AYUNTAMIENTO DE ALCÚDIA**

#### **1985** *Aprobación del Acuerdo de carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Alcúdia*

El Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada día 19 de febrero de 2019, adoptó el acuerdo de aprobación definitiva del Acuerdo de carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Alcúdia, 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 en el artículo 38.6 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico de los empleados públicos se publica el texto íntegro normativo del Acuerdo mencionado:

#### **“ACUERDO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ALCUDIA**

##### **1.- OBJETO**

Establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal funcionario, tanto de carrera como interino y, laboral, tanto fijo como temporal, al servicio del Ayuntamiento de Alcúdia.

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 cual 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 lugar de trabajo y en conformidad con el establecido a 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 Mesa General de Negociación tendrán los mismos efectos que los de los convenios colectivos para el personal laboral (arte. 83 TRLET).

La carrera horizontal tiene que 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 Alcúdia.

##### **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 logrará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación.
4. Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1.e del TRLEBEP.
5. Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
6. Es transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.
7. Es 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 tienen que llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.

9. Es independiente del lugar 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 TIENE QUE PERCIBIR LA CARRERA PROFESIONAL.**

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Alcúdia y de sus organismos autónomos que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

a) Funcionarios y personal laboral de las siguientes entidades:

1. Ayuntamiento de Alcúdia
2. Patronato de Deportes
3. Patronato de Alcúdia Radio
4. Fundación Escuela Municipal de Música

b) Funcionarios de la Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destino.

#### **3.2- Personal que no ha de percibir la carrera profesional.**

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

### **4.- REQUISITOS PARA LA ADQUISICIÓN DEL NIVEL INICIAL**

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 en la Administración Pública. Se entenderá en esta primera instancia, y a los únicos efectos de lograr el nivel inicial, todos los meses trabajados en el Ayuntamiento de Alcúdia, sus entidades dependientes y los realizados en otras Administraciones Públicas. Los servicios prestados se computarán dentro del grupo en vigor a la fecha de la firma del presente acuerdo.

Para poder adquirir el nivel correspondiente según el tiempo trabajado, se deberá presentar la solicitud correspondiente en el registro de entrada dentro de los 15 días posteriores a la entrada en vigor de la carrera profesional aprobada por el pleno del Ayuntamiento de Alcúdia y publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares. A estos efectos se reconocerán de oficio los servicios prestados en el propio Ayuntamiento y organismos autónomos propios. Por tanto, se deberán acreditar los servicios prestados en otras Administraciones Públicas.

El Ayuntamiento de Alcúdia creará una comisión de evaluación y dispondrá de un plazo máximo de dos meses para valorar la documentación y definir el nivel logrado para cada trabajador.

### **5.- ESTRUCTURA**

a) La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales los profesionales tienen que 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 tiempos en situación de servicio activo o en situación con reserva de puesto de trabajo ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala -y especialidades, si procede- o en una categoría profesional equivalente en cualquier administración pública.

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

f) Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas siguientes:



- 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.

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

## 6. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

La carrera profesional se implantará y se percibirá a cuenta la cuantía 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% con efectos económicos desde el día 1 de enero 2019.
- 60% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2020.
- 80% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2021.
- 100% con efectos económicos desde día 1 de enero de 2022.

Con efectos económicos del 1 de enero de 2019 se abonará el 30% de la carrera profesional.

Para poder continuar cobrando la carrera profesional a partir del día 1 de enero del año siguiente, deberá realizarse la formación aprobada en el plan de formación antes de día 30 de septiembre del año anterior. Esta se tendrá que acreditar entre el día 1 de octubre y el 31 de octubre, para que dentro de la primera quincena de noviembre se pueda evaluar y validar la formación presentada durante el año para mantener o conseguir los niveles.

Los trabajadores con jubilación parcial presentarán la misma formación.

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

PORCENTAJES A COBRAR			
AÑO JUBILACIÓN	2019	2020	2021
2019	100%		
2020	70%	100%	
2021	50%	70%	100%

## 7. 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:

FUNCIONARIOS	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO A2	GRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	OTROS GRUPOS
LABORALES	GRUPO 1	GRUPO 2		GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5
NIVEL I	3.000,00 €	2.500,00 €	2.250,00 €	2.000,00 €	1.750,00 €	1.500,00 €
NIVEL II	6.000,00 €	5.000,00 €	4.500,00 €	4.000,00 €	3.500,00 €	3.000,00 €
NIVEL III	9.000,00 €	7.500,00 €	6.750,00 €	6.000,00 €	5.250,00 €	4.500,00 €
NIVEL IV	11.000,00 €	10.000,00 €	9.000,00 €	8.000,00 €	7.000,00 €	6.000,00 €

El personal funcionario y laboral que se encuentre incluido al ámbito subjetivo de la aplicación de este acuerdo, percibirá con efectos del 1 de enero de 2019, la cuantía correspondiente en el grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocido.

Se hace necesario adaptar el gasto generado a las reglas del equilibrio presupuestario.





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

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

## 8. MANTENIMIENTO DEL NIVEL Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El Ayuntamiento diseñará 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 llevará integrado 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	grupo B	subgrupo C1	subgrupo C2	Otros grupos
Laborales	Grupo I	Grupo II	-----	Grupo III	Grupo IV	Grupos V y VI
Horas	35	30	25	20	15	10

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

A efectos de la carrera profesional, la formación tendrá que ser preferentemente presencial, deberá presentarse un certificado de aprovechamiento, y deberá realizarse fuera de su 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

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

En el caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia de la persona interesada y de los representantes de personal en la Mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas oportunas.

## 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 a este documento.

## 10. CRITERIOS DE PROGRESIÓN DE LA CARRERA EN DIFERENTES GRUPOS

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

## 11. 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 de oficio por el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que tiene que tener preferentemente carácter anual.

2. Las solicitudes se tienen que presentar por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea, de acuerdo en la forma y el plazo que establecen los requisitos para participar en el acceso al nivel. El cumplimiento de los requisitos vendrá referido al día de la expiración del plazo fijado con la convocatoria para presentar solicitudes.

3. 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.

Deberán acreditarse los servicios a la Administración Pública con indicación del grupo/nivel al que pertenece por cada uno de los días por los que ha prestado servicio.



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

4. El procedimiento tiene que tener una duración máxima de 3 meses (1 meses para acreditar la formación realizada y 2 meses para valorar la documentación y definir el nivel logrado para cada trabajador) y finaliza con la resolución motivada por el pleno u organismo competente atendido el acuerdo adoptado por Mesa General de Empleados Públicos. Contra esta resolución se puede interponer un recurso de acuerdo con la normativa aplicable.

5. Los efectos económicos se retrotraerán al día siguiente de la fecha de cumplimiento del nivel conseguido por parte de la persona interesado /a.

## **12. ORGANS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL**

12.1 A efectos 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 Alcúdia. Este creará una Comisión de Seguimiento y Control para su supervisión.

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

12.3 Del 1 al 31 de octubre se tendrá que acreditar por el procedimiento que se establezca las horas mínimas exigidas por el mantenimiento retributivo del nivel de carrera reconocido, así como las solicitudes por el reconocimiento de los nuevos niveles de carrera.

12.4 La Comisión de Seguimiento y Control se reunirá cada año dentro de la primera quincena de noviembre para validar la formación presentada durante el año para mantener o conseguir los niveles.

12.5 Los técnicos de cada área propondrán de forma genérica o específica la formación a realizar en el Plan de Formación Anual, al mismo tiempo 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 se tendrá que realizar a partir de día 1 de octubre y hasta el día 30 de septiembre del siguiente año.

La Comisión estará formada por el alcalde/alcaldesa, por el regidor/a de Personal, por un regidor/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. En la primera convocatoria de la comisión se aprobará el reglamento de funcionamiento de la misma a instancia de cualquiera de las partes.

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

### **CLAUSULA ADICIONAL**

En caso de que se produzca una modificación, flexibilización o derogación de la regla de gasto estipulada en la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, la cual permita dotar presupuestariamente al Ayuntamiento al pago del 100% de la carrera profesional, este tendrá que adoptar los acuerdos necesarios para hacer efectivo el abono del 100% de la misma en el próximo ejercicio presupuestario.”

Alcúdia, a 5 de marzo de 2019

**El alcalde**  
Antoni Mir Llabrés

