

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### AYUNTAMIENTO DE INCA

#### 10423 *Modificación del acuerdo de la carrera profesional del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Inca*

El Pleno del Ayuntamiento de Inca, en su sesión de día 26 de octubre de 2023, aprobó la modificación del Acuerdo de carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento, redactado en los siguientes términos:

#### "ACUERDO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE INCA

##### 1.- OBJETO.

Bases que rigen la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Inca.

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 en la progresión de grados, categorías, escalones u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con el establecimiento de la letra b) del artículo 17 y 20.3 del propio Estatuto Básico del Empleado Público.

La carrera horizontal debe contribuir, asimismo, a la actualización y perfeccionamiento de la calificación de este personal ya la mejora de la prestación del servicio público en el Ayuntamiento de Inca.

##### 2.- CARACTERÍSTICAS.

**Es voluntaria:** corresponde al personal incluido en el ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.

**Es personalizada:** el reconocimiento del nivel tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por el interesado de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

**Es progresiva:** como regla general, el acceso a los distintos niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de tal forma que el acceso al nivel superior sólo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación.

**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 de RDLEBEP.

**Es incentivada:** el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el correspondiente complemento de carácter fijo y mensual.

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

**Está abierta:** carece de limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.

**Es homologable:** deben llevarse 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.

**Es independiente del puesto o de la plaza que se ocupe:** obtener un determinado nivel de carrera profesional 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 debe percibir la carrera profesional.

Los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Inca con derecho a percibir la carrera profesional son aquellos empleados que estén ocupando una plaza de la plantilla de personal laboral o funcionario del Ayuntamiento de Inca, y que estén en servicio activo en el Ayuntamiento.

En cuanto al personal en situación de comisión de servicios en otras administraciones, el Ayuntamiento de Inca promoverá convenios para el reconocimiento de la carrera profesional en aquellas administraciones que la tengan implantada.

#### 3.2- Personal que no debe percibir la carrera profesional.

• Empleados públicos que no se encuentren ocupando una plaza de la plantilla de personal laboral o funcionario del Ayuntamiento de Inca excepto que sean titulares, o tengan reserva, de una plaza de la plantilla (Entre otros, se pueden encontrar en esta situación los nombrados o contratados por programas temporales, proyectos temporales de formación, proyectos subvencionados, acumulación de tareas, circunstancias de producción, etc.)

• Personal eventual.

• Personal de alta dirección - no funcionario.

### 4.- ESTRUCTURA.

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.

El período 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)

Se consideran servicios prestados a 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 puesto de trabajo cuando durante este plazo se ejerza un puesto del mismo cuerpo o escala - y especialidades, en su caso - o en una categoría profesional equivalente en cualquier administración pública.

Solo se podrán acumular 4 niveles, en caso de promocionar verticalmente y tener las condiciones para alcanzar un nuevo nivel, deberá renunciarse a uno de los anteriores.

También se computarán los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, en su caso o categoría profesional.

A estos efectos se aplicarán los criterios de ponderación del punto 9.

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 establecidos en el art. 89.5 del TREBEP.
- Excedencia para cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial regulada en el Decreto 5/2012.

La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de ese nivel.

### 5.- 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 las siguientes:

Personal Funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal Laboral	grupo 0	grupo I	grupo II	grupo III	grupo IV	grupos V y VI
Nivel I	3.000 €	2.500 €	2.250 €	2.000 €	1.750 €	1.500 €
Nivel II	6.000 €	5.000 €	4.500 €	4.000 €	3.500 €	3.000 €
Nivel III	9.000 €	7.500 €	6.750 €	6.000 €	5.250 €	4.500 €
Nivel IV	12.000 €	10.000 €	9.000 €	8.000 €	7.000 €	6.000 €

Asimismo estos niveles y retribuciones para cada grupo o subgrupo se establecen igualmente para el personal laboral, según las categorías equivalentes previstas en su convenio colectivo.

Es necesario adaptar el gasto generado a las reglas de equilibrio presupuestario, estabilidad presupuestaria, regla de gasto y sostenibilidad financiera.

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta como empleado público en el Ayuntamiento de Inca.

Cuando el trabajador/a se encuentre en determinadas situaciones administrativas, este complemento se percibirá con la parte proporcional que corresponda según establece la normativa cómo deben percibirse las retribuciones. A modo de ejemplo, si un empleado público se encuentra en situación de excedencia, suspensión de contrato, etc., este complemento no se percibirá, o bien, si un policía se encuentra en situación de segunda actividad percibirá el complemento según lo dispuesto en la Ley de Coordinación de Policías Locales de las Islas Baleares. Asimismo, si un trabajador está disfrutando de una reducción de jornada, este complemento se verá reducido con la parte proporcional que disponga la normativa que sea de aplicación respecto de las retribuciones a percibir durante esta reducción.

El complemento retributivo de la Carrera Profesional quedará integrado en el sistema retributivo de los empleados públicos municipales, y en consecuencia estará sometido a las actualizaciones que prevea anualmente la Ley Presupuestaria.

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

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

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A1 o su equivalente del personal laboral.

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

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A2/B o su equivalente del personal laboral.

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

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C1 o su equivalente del personal laboral.

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

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C2 o su equivalente del personal laboral.

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

## 7. REQUISITO: HORAS DE FORMACIÓN

### 7.1. Horas necesarias para acceder a la carrera profesional.

Para tener acceso a la carrera profesional se tendrán que acreditar como mínimo las horas que figuran en la siguiente tabla.



Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	AP
Personal laboral	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

## 7.2. Horas para mantener y progresar de nivel.

Para mantener y progresar de nivel se tendrán que acreditar como mínimo anualmente las horas que figuran en la siguiente tabla:

Personal Funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal Laboral	grupo 0	grupo I	grupo II	grupo III	grupo IV	grupos V y VI
Anualmente	35	30	25	20	15	10

Si durante 5 años seguidos se ha cumplido con las horas de mantenimiento, se progresará de nivel sin necesidad de acreditar formación adicional.

## 7.3. Exenciones a la necesidad de acreditar horas de formación.

Los empleados que cumplan 60 o más años dentro del año siguiente estarán exentos de tener que acreditar las horas mínimas de formación dispuestas en la tabla anterior para mantener el nivel de carrera dentro del año siguiente. Todo esto sin perjuicio de que voluntariamente quieran realizar cuidados para poder solicitar la progresión de un nivel de carrera superior.

## 7.4. Características de la formación.

Se valorarán todos los cursos, jornadas y talleres de formación certificados con aprovechamiento o asistencia, impartidos o promovidos por cualquier administración pública, universidad, escuela de administración pública, organizaciones sindicales, colegios profesionales, centros de formación reconocidos o entidades homologadas por la administración correspondiente, autonómica o estatal, siempre que estén relacionados con la administración pública.

Respecto a aquella formación que no tenga cabida en el apartado anterior y que genere confusión en cuanto a si cumple con los criterios exigidos para ser valorada, se someterá a la Comisión de Seguimiento y valoración de la carrera profesional.

No se valorarán aquellos certificados que no indiquen las horas de duración o créditos de la acción formativa, los que correspondan a una carrera universitaria o superación de asignaturas de un estudio académico o universitario.

Si un certificado de asistencia acredita una asistencia menor del 80% de las horas del curso o módulos en los que se estructura el curso no se valorará.

Si el certificado acreditativo del curso no indica horas pero indica créditos, se valorará a razón de 25 horas para cada crédito ECTS y a 10 horas para los créditos tradicionales.

La formación se valorará con los siguientes criterios de ponderación según si el certificado acredita asistencia, aprovechamiento o impartición:

- Por cada hora de asistencia se valorará como 1 h de formación.
- Por cada hora de aprovechamiento se valorará como 1,5 h de formación.
- Por cada hora de impartición se valorará como 2 h de formación.

La ponderación de estas horas no podrá acumularse por el mismo curso. Si se diera el caso, se valorará en el supuesto de mayor puntuación.

## 7.5. Plan de Formación

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



Dicho plan de desarrollo del desempeño 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.

Así, el Ayuntamiento establecerá un Plan de formación específico para el personal municipal acogido a la carrera profesional fijando un mínimo de tiempo de formación específica que no podrá ser inferior a las horas que figuran en la mesa de horas anuales necesarias para mantener los nivel.

#### **7.6. Plazo para realizar la formación**

Para acceder por primera vez a cualquier nivel de carrera profesional se tendrán que aportar las horas de formación realizadas durante toda la vida laboral a la administración pública reguladas en el punto 7.1 de este acuerdo.

A efectos de mantener o progresar de nivel de carrera profesional, las horas de formación se tendrán que hacer entre 1 de septiembre del año anterior y 31 de agosto del año en que se hace la valoración (comprobación del cumplimiento de los requisitos), a menos que se utilice la bolsa de horas sobrantes de acuerdo con el punto 7.7.

A efectos de determinar si la actividad formativa se encuentra dentro de estos plazos se tendrá en cuenta la fecha de finalización que figure en el certificado de aprovechamiento o asistencia.

#### **7.7. Bolsa de horas de formación**

Cada trabajador deberá gestionar su bolsa de horas, de acuerdo con las reglas que figuran en este acuerdo mediante la aplicación web (<https://carrera-professional.ajinca.net>)

#### **7.8. Caducidad de las horas de formación**

Las horas de cada actividad formativa sirven para percibir el complemento de carrera profesional durante tres años.

Es decir, las horas de una actividad formativa finalizada antes del 1 de septiembre del año en que deban valorarse se pueden utilizar para percibir el complemento de carrera profesional dentro del año siguiente y si se tiene un sobrante se pueden utilizar dentro de los 2 ejercicios siguientes.

A efectos de determinar la fecha de caducidad de la actividad formativa se tendrá en cuenta la fecha de finalización que figure en el certificado de aprovechamiento o asistencia.

### **8.- SOLICITUDES PARA PERCIBER EL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL**

Los trabajadores que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de este acuerdo podrán realizar una solicitud para acceder a un nivel de carrera profesional. Una vez alcanzado un nivel de carrera profesional, su mantenimiento y progresión al nivel superior se hará de oficio por la Administración, previa comprobación del cumplimiento de los requisitos tal y como se expone a continuación.

#### **Acreditación de Requisitos:**

##### **-Servicios prestados:**

Los servicios prestados se tendrán que acreditar mediante el correspondiente certificado de servicios prestados de la Administración, con indicación del grupo/nivel (A1, A2, B, C2, C1, AP) categoría y jornada. En caso de no figurar la jornada será necesario aportar una vida laboral de la TGSS.

Los tiempos de servicios prestados con jornada inferior al 100% se valorarán proporcionalmente a la jornada efectivamente realizada.

##### **-Formación:**

Los trabajadores acreditarán el requisito de la formación mediante la aplicación web (<https://carrera-professional.ajinca.net>) donde los trabajadores tendrán que haber autobareado la actividad formativa que posteriormente incorporarán mediante la carga de los documentos en su portal de empleado.

Esta aplicación web se ha creado a efectos de poder acreditar la formación y gestionar las bolsas de horas de formación.





### **8.1.-ACCESO POR PRIMERA VEZ**

Los trabajadores del Ayuntamiento a quienes les sea de aplicación este acuerdo y quieran acceder a la carrera profesional tendrán que hacer una única petición para ingresar por primera vez un nivel de la carrera profesional acreditando los requisitos de formación y servicios prestados, tal como se ha expuesto anteriormente.

Las solicitudes de acceso a la carrera profesional deberá hacerse electrónicamente mediante el trámite externo creado en la Sede Electrónica "Trámites para empleados y cargos públicos"

#### **- Formación:**

Para acceder a la carrera profesional se pueden acreditar las horas de formación realizadas durante toda la vida laboral en la administración pública, de acuerdo con la tabla que figura en el punto 7.1.

La primera adquisición de nivel se realizará en el nivel que corresponda teniendo en cuenta los años de servicios prestados según lo establecido en el punto 4 y las horas de formación determinadas que figuran en el punto 7.1.

En caso de no acreditar todas las horas de formación necesarias para acceder a la carrera profesional en el nivel que le correspondería según los años de servicios prestados, se alcanzará un nivel inferior en función de las horas de formación acreditadas; esto sin perjuicio de que al año siguiente pueda acceder al nivel que corresponda si acredita las horas de formación mínimas que se exige en ese nivel.

#### **- Valoración y abono**

La valoración de las peticiones para acceder por primera vez a un nivel de la carrera se hará en plazo máximo de tres meses a contar desde la presentación de la solicitud sin perjuicio de los efectos retroactivos de su abono en el momento en que se cumplan los dos requisitos; en el caso de trabajadores que hayan sido contratados o nombrados dentro del mismo ejercicio será la fecha de alta, si en esa fecha cumple los requisitos; en todo caso, los efectos sólo se retrotraerán como máximo a día 1 de enero del año en que se haya realizado la petición.

Su abono se hará efectivo dentro del plazo de dos meses siguientes a su valoración.

### **8.2.- MANTENIMIENTO Y/O PROGRESIÓN DE NIVEL**

Una vez alcanzado un nivel de carrera profesional, los trabajadores deben cumplir anualmente con el requisito de formación. Este requisito de formación, igualmente se utilizará para la progresión de nivel. Se deben cumplir con los dos requisitos siguientes:

- Tiempo de servicios prestados requerido para cada nivel de acuerdo con el punto 4.
- Número de horas de formación necesaria de acuerdo con lo establecido en el punto 7.2, dentro de los plazos del 7.6.

#### **8.2.1 Valoración inicial por la progresión de nivel.**

Se valorará de oficio con carácter trimestral el tiempo de servicios prestados.

Los efectos de la valoración se retrotraerán al momento en que se haya alcanzado un nuevo nivel de acuerdo con el punto 4, y su abono se realizará dentro del mes siguiente a su valoración.

#### **8.2.1 Valoración definitiva por la progresión de nivel y por su mantenimiento.**

La comprobación de los requisitos para mantener el nivel, y la valoración definitiva a progresar, se realizará anualmente en los meses de octubre-noviembre, mediante un sistema de muestreo. Esta comprobación se realizará mediante muestreo aleatorio simple (fórmula utilizada por el Tribunal de Cuentas), donde el nivel de confianza deberá ser de un 95% con un error tolerable de un máximo del 5% y donde la población global serán los empleados públicos, funcionarios y laborales, que el año anterior tuvieron derecho a la carrera profesional, junto con los que hayan accedido en el año en curso.

En caso de que los elementos de la muestra se repitan se escogerá el inmediatamente siguiente.

A los empleados públicos se les asignará un número por orden de DNI de menor a mayor a efectos de obtención de la muestra

Sin embargo, aunque el muestreo se haga por el método aleatorio simple se valorarán obligatoriamente las siguientes situaciones:

- 1.- Accesos a la carrera profesional.



2.- Reincorporaciones a la carrera que provengan de suspensiones definitivas.

3.- Progresiones de cambios de nivel.

Previamente, los trabajadores, sin necesidad de presentar ninguna solicitud, tendrán que haber cargado antes del 15 de septiembre, el archivo generado mediante la aplicación web y las certificaciones de las actividades formativas baremadas.

El abono del mantenimiento se hará efectivo en el mes de enero del siguiente año.

#### **8.4. INCUMPLIMIENTO DEL REQUISITO DE FORMACIÓN**

Si hecha la valoración anual de mantenimiento, se comprueba que algún trabajador no ha acreditado el cumplimiento del requisito de la formación, se le concederá un plazo de 3 días hábiles para que subsane o alegue lo que considere mejor a sus intereses.

Si transcurrido este plazo, se mantiene el incumplimiento, comportará como medida provisional, la suspensión automática de la percepción del complemento de carrera profesional de aquel trabajador, salvo que el incumplimiento sea por causas de fuerza mayor, que se tendrán que constatar por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación en el documento de evaluación del desempeño preceptivo.

En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento administrativo, con audiencia del interesado y de los representantes del personal, a efectos de ratificar o no la suspensión del pago de la carrera.

Si se ratifica la suspensión el funcionario dejará de percibir el complemento durante el año siguiente y hasta que el trabajador solicite de nuevo la incorporación a la carrera profesional.

Para volver a percibir el complemento de carrera profesional, el trabajador deberá presentar una solicitud para reincorporarse a la carrera profesional, acreditando el cumplimiento del requisito de formación, y accederá al nivel que le corresponda según el tiempo de servicios prestados y las horas de formación acreditadas. En ningún caso tendrá efectos retroactivos en el año en que lo dejó de percibir. La valoración de esta solicitud se realizará conjuntamente con las peticiones de mantenimiento y tendrá efectos económicos a día 1 de enero del año siguiente.

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

El órgano de representación del personal competente para proponer al órgano municipal que corresponda la modificación de los presentes acuerdos será la Mesa General de Empleados Públicos.

El órgano competente para proponer al órgano municipal competente la aplicación de los acuerdos sobre carrera profesional será la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la cual estará formada de forma equitativa entre administración y representación de los trabajadores, estos últimos con la equivalencia a la representación en la Mesa General de Empleados Públicos.

#### **10. Aprobación por Junta de Gobierno**

Una vez aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación se elevará a aprobación de la Junta de Gobierno la relación de trabajadores que acceden a la carrera profesional, progresan de nivel y mantienen el nivel alcanzado, así como la relación de peticiones desestimadas, o suspensiones de la percepción del complemento.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

**PRIMERA.**-Se creará un reglamento regulador de la formación donde la Comisión de Seguimiento y Control regulará todas aquellas incidencias que vayan surgiendo.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.**-El presente acuerdo podrá ser revisado anualmente a instancia de cualquiera de las partes.

**SEGUNDA.**- A efectos de valorar las peticiones para mantener la Carrera Profesional en 2023 se utilizará el sistema de muestreo detallado en este acuerdo. Este acuerdo será de aplicación para determinar la fecha de efectos de los accesos y cambios de nivel producidos en 2022.

**TERCERA.**-A efectos de crear las bolsas de horas de formación, y acreditar el cumplimiento del requisito de formación, los trabajadores pueden baremar y generar el archivo dentro de la aplicación web Carrera Profesional (<https://carrera-professional.ajinca.net>) respecto de aquellas acciones formativas que no hayan caducado; es decir, pueden crear bolsa con aquellas acciones formativas finalizadas a partir del 1 de septiembre de 2020.





CUARTA.-Las cuantías establecidas en el punto 5 han sido actualizadas de conformidad a las sucesivas Leyes de Presupuestos."

*(Firmado electrónicamente: 2 de noviembre de 2023)*

**El alcalde presidente**  
Virgilio Moreno Sarrió

