



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE ARTÀ

1972 *Acuerdo sobre la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Artà*

El Pleno de la Corporación en sesión ordinaria celebrada en fecha 2 de marzo de 2023 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

<<1. Aprobar el Acuerdo sobre la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Artà, que, copiado textualmente, dice:

“ACUERDO SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ARTÀ

Partes

Por la Administración del Ayuntamiento de Artà, el alcalde.

Por la parte social, los representantes de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Artà, que constan como abajo firmantes de este Acuerdo.

La Administración y los representantes de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Artà que firman este documento nos reconocemos mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el siguiente

ACUERDO

1. Objeto

1.1. El objeto de este Acuerdo es establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal de todo el personal funcionario, tanto de carrera como interino, y del personal laboral fijo, indefinido no fijo y temporal, siempre que reúnan los requisitos que se recogen en este Acuerdo.

1.2. La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los empleados públicos en el artículo 16 del RDLEG 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

1.3. La Ley 6/2018, de 22 de junio, modifica la disposición adicional duodécima de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, fija la carrera profesional en el ámbito de la Administración local y establece que todos los acuerdos relativos a la carrera profesional en la Administración local “se consideran plenamente válidos y desplegarán sus efectos a partir de la primera evaluación que tenga lugar de conformidad con los mecanismos de evaluación del desempeño que estos establezcan”.

1.4. La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada de grados, categorías, escalones 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 el artículo 20.3 del TREBEP y los artículos 62.2, 105.2 y 106.3 y la disposición adicional duodécima de la Ley 3/2007.

1.5. Según el artículo 38.8 del TREBEP, los pactos y acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 de la misma norma, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y los efectos que prevé este artículo para los funcionarios y el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores para el personal laboral.

1.6. Asimismo, la carrera horizontal debe contribuir a actualizar y perfeccionar la calificación del personal afectado por este Acuerdo y a mejorar la prestación del servicio a la ciudadanía en el Ayuntamiento de Artà.

2. Características

Las características de la carrera profesional son las siguientes:

- a) Voluntaria: corresponde al personal que se incluye en el ámbito de aplicación de este Acuerdo decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, con el cumplimiento de los requisitos establecidos.
- b) Personalizada: el reconocimiento del nivel tiene carácter personal e individual y debe efectuarse en consideración de los méritos

presentados por la persona interesada, de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

c) Progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional debe efectuarse sucesivamente y de nivel en nivel, de tal modo que el acceso al nivel superior solo debe alcanzarse si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación.

d) 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.

e) Incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.

f) Transparente: las herramientas de medición de los parámetros y criterios evaluables deben basarse en criterios objetivos.

g) Abierta: no tiene limitaciones de acceso, siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.

h) 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 criterios de homologación que se determinen.

i) Independiente del puesto o de la plaza que se ocupe: el hecho de obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el personal desarrolla.

j) Actualizable: es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideren en la evaluación, de modo que deben responder a la realidad y a las necesidades cambiantes del Ayuntamiento de Artà y de su personal.

k) Evaluable: debe basarse en la evaluación de la competencia profesional y del desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada nivel de la carrera profesional.

3. Ámbito de aplicación

3.1. El personal del Ayuntamiento de Artà y de sus organismos autónomos que tiene derecho a percibir la carrera profesional horizontal es el siguiente:

a) Personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.

b) Personal funcionario interino y personal laboral temporal que haya alcanzado un nivel dentro del Ayuntamiento de Artà y otras administraciones públicas. La experiencia como personal funcionario interino o personal laboral temporal alcanzada en otra administración pública es computable a efectos de completar los lapsos temporales que determinan los niveles de carrera profesional.

c) Personal funcionario de la Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destino.

d) Personal laboral indefinido no fijo que haya alcanzado un nivel en el Ayuntamiento de Artà y otras administraciones públicas. La experiencia como personal funcionario interino o personal laboral temporal alcanzada en otra administración pública es computable a efectos de completar los lapsos temporales que determinan los niveles de carrera profesional.

e) Personal que haya accedido al Ayuntamiento de Artà con posterioridad a la entrada en vigor de este Acuerdo por medio de los sistemas ordinarios de provisión, sea por concurso de méritos o sea por libre designación. A este personal debe reconocérsele la progresión conseguida en el sistema de carrera profesional horizontal de su administración de origen, de acuerdo con los criterios de homologación.

f) Personal funcionario de carrera de otra administración que se encuentra en comisión de servicios voluntaria en el Ayuntamiento de Artà en la fecha de la firma de este Acuerdo. A este personal se le debe aplicar, si lo solicita, la carrera profesional horizontal de este Ayuntamiento en los mismos términos que al resto de empleados públicos del Ayuntamiento de Artà.

g) Personal funcionario de carrera o personal laboral que se encuentra en cualquier tipo de excedencia o comisión de servicios a otra administración en la fecha de la firma de este Acuerdo. A este personal se le debe aplicar y reconocer, si lo solicita, la carrera profesional horizontal de este Ayuntamiento en los mismos términos que al resto de empleados públicos del Ayuntamiento de Artà.

3.2. El personal que no tiene derecho a percibir la carrera profesional es el siguiente:

a) Personal eventual.

b) Personal de alta dirección que no tenga la consideración de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo.

4. Requisitos

4.1. Para acreditar la formación y, así, adquirir el nivel correspondiente de acuerdo con el tiempo trabajado, toda la documentación que acredite la formación realizada debe presentarse en el Registro General del Ayuntamiento de Artà, junto con la solicitud.

4.2. La primera adquisición de nivel, en el momento inicial de aplicación de la carrera profesional, debe ser de una sola vez, teniendo en cuenta los años de servicios prestados y las horas de formación determinadas para alcanzar el nivel inicial correspondiente. En esta primera instancia deben tenerse en cuenta todas las horas realizadas de formación durante la vida laboral.

4.3. Se entiende por “en esta primera instancia”, y solo a efectos de alcanzar el nivel inicial correspondiente, que todos los meses trabajados en el Ayuntamiento de Artà, en sus entidades dependientes o en otras administraciones públicas, deben computarse como del grupo en el que





se desarrollan las funciones en la fecha de aprobación de este Acuerdo.

4.4. La formación presentada o debe estar directamente relacionada con el puesto que se ocupa o debe ser válida para cualquier puesto de trabajo de la Administración pública. Debe tenerse en cuenta la acción formativa transversal y la Resolución de la EBAP sobre las áreas de formación.

4.5. El Ayuntamiento de Artà debe crear un comité de valoración y debe disponer de un plazo máximo de dos meses para valorar la documentación y definir el nivel alcanzado por cada trabajador o trabajadora.

4.6. A efectos de lo establecido en el punto 4.1, las personas solicitantes que dispongan de fracciones de tiempo remanentes que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel de encuadre en la fase inicial (primera adquisición de nivel), pueden computarlas, por una sola vez y de manera excepcional, en el procedimiento ordinario previsto en el punto 10 de este Acuerdo.

4.7. La tabla de horas de formación para alcanzar los niveles iniciales es la siguiente:

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

5. Estructura

5.1. La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales el personal debe permanecer un período mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

5.2. Los períodos mínimos 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 (más de 20 años de servicio).

5.3. 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 plaza ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala superior (y especialidad, en su caso) o en una categoría profesional equivalente o superior en cualquier administración pública.

5.4. También deben computarse los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas (y especialidad, en su caso) o categoría profesional.

5.5. Debe entenderse 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 artículo 89.5 del TREBEP.
- Excedencia por cuidado de familiares con reserva del puesto de trabajo.
- Excedencia forzosa.

5.6. La sanción disciplinaria por falta grave o muy grave interrumpirá el período de permanencia exigido para ascender dentro de la carrera profesional horizontal durante el tiempo establecido hasta que prescriba.

5.7. La obtención de un nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.

6. Calendario de implantación

Los efectos económicos derivados de implantar la carrera profesional horizontal son desde el 1 de enero de 2023, si bien la percepción íntegra de esta debe realizarse en función del siguiente calendario:



- a) 2023: un 64,73 % del nivel inicial reconocido a cada trabajador o trabajadora.
- b) 2024: más un 10 %, llegando al 74,73 % del total de la carrera profesional, con efectos económicos desde día 1 de enero de 2024.
- c) 2025: más un 10 %, llegando al 84,73 % del total de la carrera profesional, con efectos económicos desde día 1 de enero de 2025.
- d) 2026: más un 7,5 %, llegando al 92,23 % del total de la carrera profesional, con efectos económicos desde día 1 de enero de 2026.
- e) 2027: más lo que reste para llegar al 100 % del total de la carrera profesional, con efectos económicos desde día 1 de enero de 2027.

7. Complemento retributivo de la carrera profesional horizontal

7.1. Las retribuciones, en cómputo anual (12 pagas), del complemento de carrera profesional correspondiente a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

Personal funcionario y laboral	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo C1	Subgrupo C2	AP
Nivel I	2.337,5	2.125	1.700	1.487,5	1.275
Nivel II	4.675	4.250	3.400	2.975	2.550
Nivel III	7.012,5	6.375	5.100	4.462,5	3.825
Nivel IV	9.350	8.500	6.800	5.950	5.100

7.2. El personal funcionario y laboral que se encuentra incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo debe percibir, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2023, la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocido.

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

7.4. Debe abonarse el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta en la Seguridad Social del Ayuntamiento de Artà.

7.5. La retribución tiene carácter complementario y está asociada a la obtención de un nivel determinado de carrera profesional. Solo puede percibirse el complemento de carrera del último nivel que se tenga reconocido, correspondiente al subgrupo o grupo profesional en el que se encuentre y si está en situación de servicio activo.

7.6. En el caso del personal que trabaja a tiempo parcial o con jornadas reducidas, debe realizarse una reducción proporcional de la retribución por carrera profesional.

7.7. La carrera profesional debe sufrir los mismos incrementos retributivos en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales para la retribución de los empleados públicos.

8. Mantenimiento del nivel. Formación

8.1. El Ayuntamiento debe diseñar un plan de desarrollo para el desempeño de la carrera profesional, que debe negociarse con la representación sindical de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Artà. Este plan debe llevar integrado, necesariamente, un plan de formación, extraído del análisis de necesidades o de las acciones formativas, que el Ayuntamiento debe programar cada año, de manera que se garantice un mínimo de horas de formación específica que no puede ser inferior a las horas de la siguiente tabla, lo que no exime al personal de tener que acreditar las horas de formación para mantener el nivel:

Tabla de horas anuales necesarias para mantener el nivel

Personal funcionario y laboral	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	AP
Horas	35	30	25	20	15	10

8.2. A efectos de la carrera profesional, la formación debe ser preferentemente presencial, aunque son válidas todas las horas de formación en línea, debe presentarse un certificado de aprovechamiento o asistencia, y debe realizarse fuera de la jornada laboral, salvo las horas de formación estipuladas por convenio y pacto. En caso de que la formación (después de haber agotado las horas de formación de convenio y pacto) se haga durante la jornada laboral, el trabajador o la trabajadora debe compensar al Ayuntamiento y debe realizar el mismo número de horas de trabajo en un horario diferente al de su jornada laboral.

8.3. El Ayuntamiento puede establecer, después de negociarlo con la representación del personal, unos objetivos de eficiencia de la Administración municipal para valorar factores como el tiempo de respuesta, el cumplimiento de plazos legales para tramitar expedientes y los resultados obtenidos.



8.4. El incumplimiento de la formación comporta la suspensión del complemento de carrera profesional para el personal afectado, salvo que el incumplimiento sea por causas de fuerza mayor, las cuales deben describirse en el documento correspondiente de evaluación del desempeño.

8.5. En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se debe abrir un procedimiento, con audiencia de la persona interesada y de la representación del personal en la Mesa correspondiente, que debe concluir con el establecimiento de las medidas para restablecer el complemento.

8.6. En el supuesto de que las horas de los cursos presentados excedan los mínimos para mantener el nivel, este exceso debe ser computable dentro del ciclo vigente; es decir, en caso de que dentro de uno de los años de mantenimiento el trabajador o la trabajadora realice un curso superior del que marque su tabla de mantenimiento, las horas de exceso deben convalidarse en el resto de mantenimiento de los años restantes. Para poder realizar esta causalidad, es necesario que se haya mantenido cada año; es decir, en caso de que el curso con exceso de horas sea el segundo, el trabajador o la trabajadora debe haber cumplido el mantenimiento del primer año, ya que, si no lo hubiera hecho, se habría aplicado la suspensión temporal de la carrera profesional.

8.7. Para poder mantener o alcanzar el nivel de la carrera profesional a partir del 1 de enero del año siguiente, debe justificarse antes del 30 de noviembre del año anterior.

9. Mantenimiento del nivel. Evaluación de las competencias profesionales

9.1. Una vez que entre en vigor este Acuerdo de carrera profesional horizontal, es necesario que la Comisión Paritaria elabore y someta a aprobación un acuerdo de implantación de un sistema de evaluación de competencias profesionales del personal del Ayuntamiento de Artà.

9.2. La implantación de este sistema de evaluación se fundamenta en el artículo 20 del TREBEP, que dispone que las administraciones públicas deben establecer sistemas que permitan evaluar el desempeño de sus empleados. Asimismo, dispone que la configuración de esta evaluación debe llevarse a cabo mediante un procedimiento que mida y valore, por un lado, la conducta profesional y, por otro lado, el rendimiento o la consecución de resultados.

9.3. La evaluación del desempeño por competencias debe medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento de los empleados públicos mediante criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y nodiscriminación, y su resultado debe ser uno de los parámetros a tener en cuenta en la progresión en la carrera horizontal.

9.4. La evaluación del desempeño debe llevarse a cabo según el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de noviembre de 2017, de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 18 de octubre de 2017 y del Acuerdo del Comité Intercentros de 2 de octubre de 2017, por los que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que debe aplicarse al personal funcionario y laboral de servicios generales, o el documento propio del Ayuntamiento que se pueda elaborar posteriormente. En caso de que se elabore un documento del Ayuntamiento sobre la evaluación del desempeño, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- a) El Ayuntamiento de Artà debe diseñar un plan de desarrollo del desempeño para garantizar que los servicios públicos municipales libren los servicios a través del personal municipal con la máxima eficacia y eficiencia, eje vertebrador de la carrera profesional.
- b) Este plan de desarrollo del desempeño debe negociarse con la representación sindical de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Artà. El Ayuntamiento debe facilitar los medios o debe apoyar convenios con otras administraciones para poder realizar un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas.
- c) La Comisión Paritaria debe tener, también, funciones de seguimiento y control relativas al cumplimiento de este Acuerdo.

10. Progresión de nivel

Los empleados públicos que se acojan al sistema de carrera profesional horizontal pueden progresar al nivel superior cuando acrediten, en la convocatoria de obtención de nivel de la carrera profesional, que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Las horas de formación.
- b) Los años de servicios prestados del nivel respecto del que solicitan el reconocimiento.
- c) Las evaluaciones de desempeño satisfactorias.

11. Criterios de ponderación de los servicios prestados

Cuando el personal que solicite el reconocimiento de un nivel de carrera profesional horizontal haya prestado sus servicios en diferentes grupos profesionales, debe aplicarse una regla de ponderación de estos a efectos de determinar su inclusión en uno u otro nivel dentro del grupo profesional donde presta servicio en la actualidad, de acuerdo con la siguiente tabla:

Días prestados	Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
Subgrupo A1	1	0,8	0,7	0,6	0,5
Subgrupo A2	1	1	0,8	0,6	0,5
Subgrupo C1	1	1	1	0,8	0,6
Subgrupo C2	1	1	1	1	0,8
Subgrupo AP	1	1	1	1	1

12. Procedimiento para obtener los niveles de carrera profesional horizontal

12.1. El procedimiento de acceso a los distintos niveles que integran la carrera profesional horizontal se inicia a instancia del empleado público, quien debe acreditar los requisitos de antigüedad y las horas de formación mínimas para cada nivel.

12.2. Las solicitudes deben presentarse por escrito en el registro del Ayuntamiento de Artà o por el procedimiento telemático que se prevea, y deben adjuntarse los documentos que justifiquen el cumplimiento de los requisitos para acceder al nivel. El cumplimiento de los requisitos vendrá referido al día de expiración del plazo fijado en la convocatoria para presentar solicitudes, que debe publicarse anualmente y, como máximo, día 31 de octubre de cada año.

12.3. El Comité de Valoración se encarga de evaluar los méritos aportados por la persona interesada y de comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder o mantener el nivel. Para esta finalidad, el Departamento de Recursos Humanos debe emitir, previamente, un informe en el que debe acreditarse la formación de cada trabajador o trabajadora que solicite la carrera profesional.

12.4. En la solicitud, deben acreditarse los servicios en la Administración pública, con indicación del grupo o nivel al que pertenece para cada uno de los días por los que ha prestado servicio.

12.5. Asimismo, también debe indicarse si se trata de personal funcionario de carrera o interino, personal laboral fijo, indefinido no fijo o temporal, o personal funcionario de la Policía Local en situación de segunda actividad, con o sin destinación.

12.6. El procedimiento debe tener una valoración anual y el período para solicitar la integración en un primer nivel, la progresión a otro nivel, etc., es de un mes (del 1 al 30 de noviembre, ambos días incluidos). A partir del 1 de diciembre se establece el plazo de dos meses a fin de que el Comité de Valoración pueda valorar la documentación y definir el nivel alcanzado por cada trabajador o trabajadora, que debe finalizar con la resolución motivada por el organismo competente conforme al Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación.

12.7. Los efectos económicos deben retrotraerse al día siguiente de la acreditación del nivel alcanzado por parte de la persona interesada.

13. Órgano de valoración de la carrera profesional

13.1. Para una valoración adecuada de los requisitos y los méritos necesarios se crea el Comité de Valoración para acceder a los diferentes niveles de la carrera profesional, que tiene la consideración de órgano colegiado.

13.2. Los miembros del Comité están obligados a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y los comentarios hechos sobre las personas evaluadas.

13.3. El Comité de Valoración debe estar formado por los siguientes miembros:

- Jefe del Departamento de Recursos Humanos, que debe actuar de presidente.
- Dos técnicos o técnicas del Ayuntamiento de Artà.

13.4. El Comité de Valoración puede contar con personal asesor para hacer la valoración de los requisitos y los méritos para acceder a los diferentes niveles de la carrera profesional.

13.5. El Comité de Valoración debe tener el carácter de órgano colegiado, técnico y especializado, deber actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, y pueden estar presentes los representantes del personal y del consistorio, a los que se debe informar de la sesión de valoración con una antelación suficiente.

14. Funciones del Comité de Valoración

Las funciones del Comité son las siguientes:

- Recibir las solicitudes de acceso a los niveles de la promoción y el desarrollo profesional.
- Comprobar los requisitos y los méritos del personal que solicite el acceso a cada nivel.

- c) Supervisar los informes emitidos por el órgano competente.
- d) Elevar al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o desestimación de la solicitud de acceso a cada nivel.
- e) Otras funciones que se le atribuyan.

15. Comisión Paritaria de Seguimiento

De conformidad con el artículo 38.5 del TREBEP, debe constituirse una comisión paritaria, cuyas funciones deben ser las de seguimiento de este Acuerdo. Así, esta Comisión debe estar integrada por la totalidad de los miembros de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Artà. Cuando por razones de la temática a tratar se crea necesario contar con la ayuda de personas con conocimientos especializados en la materia, las partes pueden asistir acompañadas de personal asesor.

16. Vigencia

Este Acuerdo debe elevarse al Pleno del Ayuntamiento de Artà para que lo apruebe y ordene su publicación en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*. Asimismo, este acuerdo debe entrar en vigor al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Disposición adicional

1. A efectos de la carrera profesional, la formación debe ser presencial (aprovechamiento o asistencia) o en línea. De la formación, debe presentarse un certificado de aprovechamiento (1 punto por hora de formación) o de asistencia (0,50 puntos por hora de formación).
2. La formación debe ser impartida por centros oficiales, universitarios, sindicatos o patronales dentro o fuera del marco de formación continua y cursos realizados por administraciones públicas.
3. Los cursos de formación deben estar directamente relacionados con el puesto de trabajo o con la carrera administrativa y se incluyen los cursos de reciclaje. No se deben computar como horas de formación aquellas que formen parte de una carrera de grado, de estudios universitarios o de otras formaciones que den lugar a una formación reglada.
4. Excepcionalmente, el Comité de Valoración podrá valorar los aspectos concretos de los cursos presentados.
5. Debe tenerse en cuenta el criterio de transversalidad de la acción formativa y la normativa de transversalidad de la EBAP.

Disposición transitoria primera

La implantación inicial de los niveles de carrera profesional de los empleados públicos del Ayuntamiento de Artà da derecho a percibir los pagos con carácter retroactivo a 1 de enero de 2023.

Disposición transitoria segunda

Para poder adquirir el nivel inicial con efectos del 1 de enero de 2023, deben presentarse las solicitudes correspondientes en el Registro General dentro de los dos meses posteriores a la entrada en vigor de la carrera profesional aprobada por el Pleno del Ayuntamiento de Artà y su publicación en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*. A tal efecto, deben reconocerse de oficio los servicios prestados en el Ayuntamiento de Artà y los organismos autónomos propios. Por tanto, el personal con servicios prestados en otras administraciones deben acreditarlo.

Disposición transitoria tercera

1. Se establece un plazo hasta el 31 de diciembre de 2024 para diseñar el plan de desarrollo para el cumplimiento de la carrera profesional. Durante este período no habrá promoción de nivel. Si pasado este plazo no se ha negociado el mencionado plan de desarrollo, el personal podrá promocionar y se reconocerán, con carácter retroactivo, aquellas progresiones de nivel que deberían haberse producido en este plazo posterior a la aprobación de la carrera profesional.
2. A partir del 1 de enero de 2025, a pesar de no haberse confeccionado el plan de desarrollo del cumplimiento, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a promocionar de nivel al cumplir los requisitos de antigüedad y formación correspondientes.

Disposición transitoria cuarta

Desde la entrada en vigor en fecha 1 de enero de 2023 los empleados públicos que cumplan la edad reglamentaria de jubilación, u opten por la jubilación anticipada, antes de la implantación del 100 % del complemento de carrera profesional tendrán derecho a la percepción íntegra de este durante las últimas doce mensualidades antes de proceder a su jubilación efectiva. A tal efecto, la persona interesada debe comunicar esta circunstancia por escrito al Departamento de Recursos Humanos de este Ayuntamiento con la mayor antelación posible y, como mínimo, con tres meses de antelación de dicha jubilación efectiva.



Disposición final primera

Debe ordenarse la publicación de este Acuerdo en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Disposición final segunda

Debe darse cuenta de este Acuerdo al Registro de Personal del Ayuntamiento de Artà, a los efectos que previstos en el artículo 71 del TREBEP.

Disposición final tercera

Las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo se comprometen a garantizar la paz social durante el plazo de un año en todos aquellos aspectos que hagan referencia a mejoras salariales siempre que se cumplan los términos pactados en este Acuerdo.”

2. Publicar este acuerdo en el BOIB.

3. Remitir este Acuerdo al Departamento de Recursos Humanos y a la representación sindical.>>

Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente un recurso de reposición potestativo ante el órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas; o bien interponer directamente un recurso contencioso administrativo, ante el Juzgado Contencioso Administrativo de Palma en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/ 1998, de 13 de julio, de la jurisdicción contencioso-administrativa. Si opta por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

No obstante lo anterior, podrá interponerse, en su caso, cualquier otro recurso que estime pertinente. Todo esto de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa y el artículo 40 de la Ley 39/2015 del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Asimismo, se puede interponer reclamación ante la Comisión prevista en el Decreto 24/2016 de 29 de abril, de creación y atribuciones de competencias a la Comisión para la resolución de las reclamaciones en materia de acceso a la información pública (BOIB núm. 54, de 30 de abril de 2016), en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al que se haya notificado, de acuerdo con el artículo 24 y la disposición adicional cuarta de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

En caso de discrepancia con la versión catalana y la versión castellana prevalecerá la versión catalana.

Documento firmado electrónicamente (*7 de marzo de 2023*)

El alcalde

Manuel Galán Massanet

