



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSORCIO DE LA CIUDAD ROMANA DE POL·LÈNTIA

10282***Acuerdo de carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Consorcio de la Ciudad Romana de Pollentia***

La Junta Rectora del Consorcio de la Ciudad Romana de Pol·lèntia, en sesión celebrada el día 9 de octubre de 2024, mediante la propuesta de Resolución de la presidenta del Consorcio núm. PR/2024/67 de 3 / octubre / 2024, por unanimidad, ha aprobado el Acuerdo de carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Consorcio de la Ciudad Romana de Pollentia, según se transcribe a continuación:

“Primero. - Aprobar el Acuerdo de carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Consorcio de Pollentia.

Segundo. - Acordar el pago del 40% de la carrera profesional dentro del ejercicio 2024 con carácter retroactivo a día 1 de enero de 2024.

Tercero. - Acordar el pago del 100% del coste total de la carrera profesional dentro del ejercicio 2025, condicionado a la disponibilidad presupuestaria y que el Ayuntamiento de Alcúdia asumirá este coste que no supondrá ningún incremento adicional a las aportaciones anuales de los miembros consorciados.

Cuarto. - Acordar la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación de la carrera profesional del Consorcio de Pollentia que se reunirá de manera extraordinaria para llevar a cabo la primera adquisición de nivel en el plazo máximo de 15 días después de haberse aprobado para valorar la documentación y definir el nivel alcanzado para cada trabajador.

Quinto. - Acordar que la primera adquisición de nivel será de una sola vez, teniendo en cuenta los años de servicios prestados en el Consorcio de Pollentia y los realizados en otras Administraciones Públicas, siguiendo el mismo criterio que en su día acordó y aprobó el Ayuntamiento de Alcúdia. (BOIB núm.31 de 9/03/2019)

Sexto. - El presente acuerdo se publicará en el boletín oficial de las Illes Balears.

ACUERDO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL CONSORCIO DE LA CIUDAD ROMANA DE POL·LÈNTIA

1.- OBJETO.

Regular el sistema de carrera horizontal para todos los trabajadores del Consorci de la Ciutat Romana de Pol·lèntia incluidos en su ámbito de aplicación.

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 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 de conformidad de lo establecido en 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, aprobado en el ámbito de la Mesa General de Negociación tendrán los mismos efectos que los del convenio colectivo para el personal laboral (art. 83 TRLET).

La carrera horizontal ha de contribuir, así mismo, a la actualización y perfeccionamiento de la cualificación de este personal, y a la mejora de la prestación del servicio al ciudadano al Consorci.

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 configuren, todo cumpliendo los requisitos establecidos.

2.- Es personalizada: el reconocimiento del nivel tiene carácter personal e individual y se efectuara 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 solo se lograra si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo lo previsto para el primer acceso.
- 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 96.1e del TREBEP y de las previsiones de este acuerdo sobre el complemento económico que se le asocia.
- 5.-Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel esta retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente, sin perjuicio de los deberes que el presente Acuerdo establece para su mantenimiento.
- 6.- Es transparente: Las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios que se hayan de 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 admite 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 lugar ni la actividad que el profesional desarrolla.

3.- AMBITO DE APLICACIÓN.

3.1.- Personal que ha percibir la carrera profesional.

Los trabajadores públicos del Consorci que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

- a) funcionarios, sean de carrera o interinos (indefinidos no fijos)
- b) Personal laboral, tanto fijo como temporal (indefinidos no fijos)

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

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

4.- ESTRUCTURA.

- a) La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales, sin perjuicio del logro de nivel correspondiente en el momento de acceso, los profesionales tendrán 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 tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de lugar de trabajo ejercidos en un lugar del mismo cuerpo o escala (y especialidad si es necesario) o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública. También se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, si es necesario, o categoría profesional.

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 temas 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.

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

5.- 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 (cuantías año 2024):

FUNCIONARIOS	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO A2	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	OTROS GRUPOS
LABORALES	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5
NIVEL I	3.382,03	2.818,36	2.254,69	1.972,85	1.691,02
NIVEL II	6.764,07	5.636,72	4.509,38	3.945,71	3.382,03
NIVEL III	10.146,10	8.455,08	6.764,07	5.918,56	5.073,05
NIVEL IV	12.400,79	11.273,44	9.018,75	7.891,41	6.764,07

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras este de alta en la Seguridad Social al Consorci.

La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retribuidos que establece la Ley de Presupuestos, tanto en lo que se refiere a las retribuciones básicas como a las complementarias.

6.- EVALUACION DE CUMPLIMIENTO.

6.1.- El Plan de desarrollo. Evaluación y formación.

El Consorci, establecerá un plan de desarrollo para el cumplimiento de la carrera profesional que será negociado con la plantilla de sus trabajadores y la representación sindical del Consorci y necesariamente contendrá:

- a. Un sistema de evaluación de rendimiento.
- b. Un plan de formación extraído del análisis de las necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el Consorci programará cada año, fijando un mínimo de tiempo de formación que especifica 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	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	OTROS GRUPOS
LABORALES	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5
Horas	35	30	20	15	10

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

La formación tendrá que acreditar el aprovechamiento y habrá de realizarse fuera de la jornada laboral. En caso de que la formación se realice durante la jornada laboral, los trabajadores compensaran al Consorcio y realizaran el mismo número de horas de trabajo en un horario diferente a su jornada laboral.

No se valorarán las asignaturas encaminadas a obtener las titulaciones académicas ni los cursos que sean requisitos necesarios para ocupar el lugar de trabajo.

Tampoco se valorará la impartición de cursos, acciones formativas o asignaturas en centros oficiales.

El personal empleado público afectado por una diversidad funcional intelectual y/o psíquica, igual o superior al 33%, está exento de acreditar la realización de las horas de formación.

6.2.- Consecuencias.

- 1.- La regulación de la evaluación del desarrollo regulara las consecuencias.
- 2.- El incumplimiento de la formación comportará la suspensión del complemento de carrera profesional logrado por el personal afectado, desde el momento en el que esta sea declarada, y sin efectos retroactivos.

No se aplicará la suspensión si el incumplimiento se debe a causas de fuerza mayor, que se describirán en el documento de evaluación del



cumplimiento preceptivo.

En caso de que se declare la suspensión del complemento de la carrera profesional, se abrirá un procedimiento, con audiencia del interesado y de los representantes de personal. Procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas oportunas. Si la suspensión del complemento de carrera profesional deviene definitiva, sus efectos económicos entraran en vigor a partir de su publicación.

7.-PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL.

1.- El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integren la carrera profesional horizontal se inicia:

- a) De oficio por el órgano competente, mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que ha de tener preferentemente un carácter anual.
- b) A instancia de parte en el caso de nuevo ingreso al Consorci.

7.1.- La convocatoria de carrera profesional i progresión de nivel.

1.- Antes del 1 de octubre se anunciará la convocatoria para acceder, mantenimiento y cambio de nivel de la carrera profesional dirigido al personal del Consorci.

2.- Del 1 al 15 de octubre tendrán que acreditar, por el procedimiento que se establezca, las horas mínimas exigidas para el mantenimiento retribuido del nivel de carrera reconocido, así como las solicitudes para el reconocimiento de los nuevos niveles de carrera.

3.- Las solicitudes para participar en la convocatoria se deben presentar por escrito o por el procedimiento telemático que se prevenga, de acuerdo en la forma y el periodo que esta establezca, en el marco del presente Acuerdo. El cumplimiento de los requisitos vendrá referido al día de la expiración del periodo fijado con la convocatoria para presentar solicitudes.

4.- 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.

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

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

5.- El procedimiento ha de tener una duración máxima de 1 mes (15 días para acreditar la formación realizada y 15 días para valorar la documentación y definir el nivel logrado para cada trabajador) y finaliza con la resolución motivada de la presidenta de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Seguimiento. Contra esta resolución se puede interponer recurso de reposición de acuerdo con la normativa aplicable.

6.- Los efectos económicos favorables se retrotraerán el día siguiente de la fecha de cumplimiento del nivel logrado por parte del personal interesado. Los efectos económicos desfavorables a partir de la fecha de publicación del acuerdo.

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

- Acreditar el tiempo de servicios prestados requerido por cada uno de los niveles.
- Cumplir con los requisitos numerados en este documento.

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 logran en los nuevos grupos.

7.2.- Acceso a instancia de parte.

1.- los trabajadores del Consorci podrán acceder al nivel I de la carrera profesional siempre que cumplan con los requisitos de antigüedad y formación exigidos en el presente acuerdo y así lo acrediten en la instancia señalada en la Comisión de Seguimiento de la carrera profesional demandando acceder a la carrera profesional.

Así, no obstante, las solicitudes presentadas durante el primer año desde el inicio de prestación de servicios del interesado al consorcio no necesitarán acreditar la formación durante el año anterior.

2.- Los trabajadores que se incorporen como empleados del Consorcio, podrán solicitar el reconocimiento de la carrera profesional que les corresponda por antigüedad en el momento de incorporarse o por homologación de reconocimiento de su nivel otorgado por otra administración pública, de acuerdo con las normas de homologación que se hayan establecido.

A las solicitudes presentadas durante el primer año desde el inicio de la prestación de sus servicios al Consorcio no se les exigirá el requisito de formación u otros específicos del Consorcio y deberá acreditar la antigüedad o el nivel consolidado en la administración de origen.



3-La comisión de seguimiento resolverá sobre el acceso a la carrera profesional en la próxima sesión que se celebre, trasladando la resolución al solicitante y al departamento de personal.

En el caso de reconocimiento, la retribución se verá reflejada en la primera nómina en la que se haya acreditado la existencia de crédito presupuestario y se cobrará con carácter retroactivo des de la fecha de la solicitud.

8.-ORGANOS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

1.Al efecto de la adecuada valoración de los requisitos necesarios para el acceso a los diferentes niveles de la carrera profesional, el órgano competente será el Consorcio. Este creará una Comisión de Seguimiento y Control para su supervisión.

La Comisión estará formada por la presidenta del Consorcio, un representante de los trabajadores y uno de los técnicos designados del departamento de personal del Ayuntamiento de Alcúdia.

2.Todos los acuerdos adoptados por representantes de los trabajadores serán vinculantes para su aplicación.

3.Los trabajadores de cada área propondrán de forma genérica o específica la formación a realizar al Plan de Formación Anual, al mismo tiempo se hará pública dentro del primer semestre del año en curso. Esta formación se tendrá que realizar a partir de día 1 de octubre i hasta el día 30 de septiembre del año siguiente.

4.Las dudas que se presenten o planteen respecto la interpretación del presente acuerdo se resolverán en el ámbito de la Comisión de Seguimiento y Control.

Disposición transitoria primera. -Sobre los requisitos entre tanto no se haya aprobado el plan de desarrollo para el cumplimiento de la carrera profesional.

1.Entretanto no se haya aprobado el plan de desarrollo para el cumplimiento de la carrera profesional, sólo se exigirá el tiempo mínimo de formación que figura en el punto 6.1 del presente Acuerdo, i se estará en lo previsto en la presente disposición.

2.A los efectos del punto anterior, se computará la formación impartida para cualquier administración, universidad, centros de formación oficiales, organizaciones sindicales, colegios profesionales y los que la comisión de valoración pertinentes, dando preferencia a la formación que provenga de organismos públicos.

Los cursos o acciones formativas de contenido técnico serán valoradas una sola vez dentro del mismo año. En este caso se valorará el curso o acción formativa con más horas de duración.

Además de los anteriores se valorarán, sea cual sea el lugar ocupado, las horas de formación efectuadas con relación con las materias transversales siguientes:

- a. Informática
- b. Idiomas (incluyendo el curso para obtener el nivel de catalán cuando se refiera a un nivel superior al exigido el lugar de trabajo ocupado)
- c. Prevención de riesgos laborales, entre los cuales se incluyen aquellos relacionados con emergencias i/o atención sanitaria (DESA, primeros auxilios, extinción de incendios, etc.), así como la formación preventiva específica del lugar de trabajo que no sea obligatoria de conformidad con la evaluación de riesgos del lugar de trabajo ocupado.
- d. Habilidades sociales
- e. Gestión emocional en el trabajo.
- f. Igualdad
- g. Creatividad e innovación
- h. Calidad
- i. Derechos y deberes de los empleados públicos.
- j. Ley de Protección de datos.
- k. Gestión ambiental.

3.-En el caso que un año se produzca un exceso de horas de formación, se podrá utilizar la mitad de dicho exceso, despreciando los decimales, para la acreditación de cursos del año siguiente (año x+1). En el caso que el año siguiente (año x+2) aún quedase un remanente de formación no aplicado, podrá utilizarse la mitad de lo que quedó inutilizado (esto es ¼ parte del remanente original) además, en su caso, del remanente del año anterior i así sucesivamente.

4.-El valor de cada hora computada para la implantación de cursos por parte del personal de esta administración, será equivalente a tres horas trabajadas o de formación.





5.-El incumplimiento de la formación, en lugar de la suspensión del complemento de carrera profesional previsto en el punto 6, solamente comportará, para cada convocatoria, una reducción de parte del complemento correspondiente en un año, esto es: En el nivel I, la compensación del I dividido entre 5; en el nivel II, la compensación del nivel II, dividido por 10; y así sucesivamente. En el caso de incumplimiento un segundo año se procederá a una nueva reducción y así sucesivamente.

En caso de que se declare la suspensión parcial del complemento de carrera profesional, se abrirá el procedimiento de audiencia previsto para la suspensión en el punto 6º del Acuerdo. El Acuerdo de suspensión tendrá efectos retroactivos sino a partir de su publicación. El empleado podrá recuperar sus derechos íntegros en el momento que se resuelva la evaluación de la formación de la siguiente convocatoria.

Disposición transitoria tercera- sobre la homologación de carreras profesionales.

Mientras no se regule la homologación de carreras profesionales de otras administraciones públicas, no se exigirá otro requisito que el certificado de carrera profesional emitido por la administración que la haya reconocido.

La solicitud deberá de presentarse durante el primer año desde el inicio de la prestación de los servicios del Consorcio y será resuelta por resolución de alcaldía, dando conocimiento a la comisión de seguimiento en la primera sesión que se celebre.”

Lo que hacemos público en el Boletín Oficial de las Illes Balears y en el tablón de anuncios electrónico del Consorcio a los efectos establecidos en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

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

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

Josefina Linares Capó

