

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE VALLDEMOSSA

14378

Aprobación de las modificaciones del acuerdo de carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Valldemossa

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 17 de julio de 2023, adoptó el acuerdo de aprobación de las modificaciones del acuerdo de carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Valldemossa, aprobado por acuerdo de Pleno de fecha 2 de septiembre de 2019 y publicado en el BOIB núm. 136 de 5 de octubre de 2019. De conformidad con los términos y las condiciones pactadas para su implantación en la 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 que 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 CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VALLDEMOSSA

Reunidos en mesa general de negociación el día 13 de mayo de 2022, por un lado, los representantes del Ayuntamiento de Valldemossa, sr. Nadal Torres Bujosa, alcalde de Valldemossa, sra. Glòria Escudero Tomas, concejala de la oposición, sr. Miguel A. Torres Torres, concejal de Gestión, sra. Patricia Moreno Romero, asesora de los representantes del Ayuntamiento y sr. Antoni Mesquida, asesor del Ayuntamiento y responsable de la redacción de la RLLT, y por otro lado, los representantes de los empleados públicos, sra. Catalina Calafat Mercant, vigilante del museo y delegada de personal laboral, sr. Sebastián Juan Calafat, jefe de brigada y delegado de personal laboral, sr. Antonio J. Timoner Rullan, auxiliar administrativo y delegado de personal laboral, sra. Aurora Seguí Mas, administrativa y delegada de personal funcionario y sr. Jaume Pons Lladó, representante de Stei-I, actuando como asesor de los delegados de personal, acuerdan modificar los siguientes puntos del acuerdo de carrera profesional aprobado por acuerdo de Pleno de fecha 2 de septiembre de 2019 y publicado en el BOIB núm. 136 de 5 de octubre de 2019: los apartados 11.1 y 11.7, además de añadir en el punto 4 párrafo 7 una lista de las entidades cuya formación será la que se tendrá en cuenta y, también, que para progresar de nivel se seguirá el mismo criterio que para el cálculo de trienios que se puede ver en el punto 9 en el párrafo 4.

Reunidos en mesa general de negociación día 3 de julio de 2023, por un lado, los representantes del Ayuntamiento de Valldemossa, sr. Nadal Torres Bujosa, alcalde de Valldemossa, sr. Xisco Mulet Jiménez, regidor del Ayuntamiento y sra. Glòria Escudero Tomas, regidora de la oposición, y por la otra, los representantes de los empleados públicos, sr. Antonio J. Timonel Rullan, auxiliar administrativo y delegado personal laboral, sra. Aurora Seguí Mas, administrativa y delegada personal funcionario y sra. Patricia Moreno Romero, representando del sindicato U.G.T, acuerdan modificar el acuerdo de carrera profesional (BOIB n.º 136 de 5 de octubre de 2019) dentro del punto 4 párrafo 7 en cuanto a los requisitos de los cursos para ser valorados en el ámbito del reconocimiento y mantenimiento de la carrera profesional a partir del año 2024 y siguientes, para admitir la validez de aquellos cursos que, a pesar de no sean oficiales o impartidos por una entidad acreditada al efecto, sean impartidos por los contratistas titulares de las plataformas o programas que este Ayuntamiento tenga contratados en cada momento para la gestión y tramitación ordinaria de la actividad corporativa (Gestiona, Absis...).

“1. OBJETO

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

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 que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estado Básico de los Empleados Públicos.

La carrera horizontal consiste con la progresión individualizada de grados, categorías, peldaños u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con el establecido en la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo Estatuto Básico del Empleado Público.

La Disposición adicional duodécima de la Ley de Función Pública de las Islas Baleares establece que los acuerdos de carrera profesional de la administración locales serán válidos siempre que se ajusten a las previsiones de la citada Ley

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

2. CARACTERÍSTICAS.

- Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si 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 la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- Es progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior 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 que prevé el artículo 96.1 e de RDLEBEP.
- Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- Es transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que se deban evaluar se basan en criterios objetivos.
- Está abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- Es homologable: se deben 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.
- Es independiente del puesto 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.
- Es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de manera que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes del Ayuntamiento de Valldemossa y de sus profesionales.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

3.1 Personal a percibir la carrera profesional.

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

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

3.2 Personal que no percibirá la carrera profesional.

- Personal eventual.
- Personal de alta dirección que no tenga la condición de empleado público del ayuntamiento de Valldemossa.

4. REQUISITOS

La primera adquisición de nivel, en el momento inicial de aplicación de la carrera profesional, será de una sola vez, teniendo en cuenta los años de servicios prestados y las horas de formación determinadas para alcanzar el nivel. En esta primera instancia se tendrán en cuenta todas las horas realizadas durante la vida laboral en la administración pública. Se entenderá en esta primera instancia, y a los únicos efectos de alcanzar el nivel inicial, que todos los meses

trabajados en el Ayuntamiento de Valldemossa u otras administraciones públicas, se computarán como del grupo de cotización en vigor, a la fecha de la firma del presente acuerdo.

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

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





Serán válidos los cursos de aprovechamiento que se definan en las áreas de formación comunes además de las propias del puesto o unidad de trabajo, así como los de igualdad de género, prevención de riesgos y ofimática para todos los puestos de trabajo así como los que se determinen siempre que sean oficiales o impartidos por una entidad acreditada al efecto.

Los cursos de asistencia se valorarán a razón de la mitad de las horas que estos acrediten.

A estos efectos, se entenderá como oficiales o impartidos para una entidad acreditada, los siguientes:

- Administraciones públicas
- Universidades o institución educativa acreditada
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) (antes Fundación tripartita)
- Colegios profesionales
- Sindicatos
- Entidades de fondo de formación continuación
- Felib
- Femp

También serán válidos los cursos de aprovechamiento que, aunque no sean oficiales o impartidos por una entidad acreditada al efecto, sean impartidos por las entidades titulares de las plataformas o programas que este Ayuntamiento utiliza para el trabajo diario (Gestiona, Ábside...). Los cursos referentes a este apartado, tendrán efectos de cara a la implantación y mantenimiento de la carrera profesional del año 2024 y siguientes.

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

TABLA DE LAS HORAS DE FORMACIÓN PARA ALCANZAR NIVELES INICIALES.

Funcionarios	Subgrupo A 1	Subgrupo A 2	Grupo B	Subgrupo C 1	Subgrupo C 2	Otros grupos
Laborales	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

El Ayuntamiento de Valldemossa diseñará un plan de desarrollo del cumplimiento 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.

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

5. ESTRUCTURA.

1- La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, cada uno de los cuales los profesionales deben permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

2- 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 o 10 años de servicio.
- Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II o 15 años de servicio
- Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III o 20 años de servicio

3- Se consideran servicios prestados a los efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal, los periodos de tiempo 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, en su caso - o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

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

5- 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 que establece el artículo. 89.5 del TREBEP.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012.

6- La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.

7- A los empleados públicos contratados a tiempo parcial o con jornada reducida se les hará una reducción proporcional de la retribución de la carrera profesional que les corresponda. No obstante, en cuanto al cómputo de años de servicios prestados no se reducirá en ningún caso.

6. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.

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

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

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

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

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

7. COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL.

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

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

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

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

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



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

8. MANTENIMIENTO DE NIVEL. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

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 de la siguiente tabla:

TABLA DE LAS HORAS ANUALES NECESARIAS POR NIVELES

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

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

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

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 caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia del interesado y de los representantes del personal en la Mesa

correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas para restablecer la eficiencia del servicio y del nivel de carrera en su caso.

9. PROGRESIÓN DE NIVEL.

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

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

Cumplir con los requisitos enumerados en este documento

A los efectos de la progresión de nivel, se seguirá el mismo criterio que para el cálculo de trienios, es decir, se alcanzará el nivel superior automáticamente, teniendo los pertinentes efectos económicos al mes siguiente.

10. 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 que presta servicio en la actualidad.

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

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

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 iniciará a petición de las personas interesadas en el plazo de día 1 a día 30 de noviembre de cada año.

2. Las solicitudes deben presentarse por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea, de acuerdo en la forma y plazo que establezca la convocatoria, y adjuntando los documentos que justifiquen que se cumplen 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 la comisión evaluadora, donde se acreditará la formación por cada trabajador que solicite la carrera profesional.

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

4. El procedimiento debe tener una duración máxima de cuatro meses (dos meses para acreditar la formación realizada y dos meses para valorar la documentación y definir el nivel alcanzado para cada trabajador) y finaliza con la resolución motivada por el Pleno u organismo competente dado el acuerdo adoptado por la 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 acreditación del nivel alcanzado por parte del interesado/a.

6. Durante el año en que se haya obtenido un nivel de carrera profesional, no será necesario realizar formación para mantener este nivel alcanzado. Pero si que será necesario realizar formación para poder acceder a un nivel superior durante el año siguiente, y así sucesivamente

7. Se podrá acceder de manera excepcional un trabajador de nueva incorporación o bien de una devolución de una excedencia, comisión de servicios u otra situación administrativa en la que se pueda encontrar en el momento que se realice el procedimiento de obtención de nivel, con efectos del mes siguiente al inicio del contrato

12. ÓRGANOS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL.

1. 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, formada por el Alcalde o Alcaldesa, por el concejal/a de personal, por un concejal/a de cada partido de la oposición, así técnicos designados por los mismos entre el personal funcionario del Ayuntamiento con conocimientos y experiencia jurídica suficientemente acreditada dentro de la administración, delegados de personal.

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

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

SEGUNDA. Para acceder a nivel de carrera profesional a efectos de día 01/01/2019, deberán presentarse los requisitos (formación y antigüedad) mediante registro de entrada antes de día 15/12/2019, con efectos económicos a partir de día 01/01/2019. Se considerarán todos aquellos cursos de formación acreditados con anterioridad al día 15 de diciembre de 2019. Estos cursos, en ningún caso, computarán para acreditar formación dentro del periodo correspondiente a 2020, que finaliza el 30 de octubre de 2020.”

**RECURSOS**

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

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

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

(Firmado electrónicamente: 15 de diciembre de 2025)

El alcalde

Nadal Torres Bujosa)

