

Jueves, 30 de mayo de 2024

### Sección I - Administración Local

#### Ayuntamientos

#### Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia

#### **ANUNCIO. Acuerdo sobre la Carrera Profesional Horizontal de los/as Empleados/as Públicos/as.**

En Sesión Extraordinaria de Pleno celebrada el día 15 de mayo de 2024, se acordó aprobar el texto consensuado por la Mesa de Negociación de fecha 14 de mayo de 2024, que recoge el Acuerdo sobre la implantación de la Carrera Profesional Horizontal de este Ayuntamiento y cuyo contenido literal es el siguiente:

**ACUERDO PARA LA REGULACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS/AS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS/AS DEL AYUNTAMIENTO DE MALPARTIDA DE PLASENCIA.**

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del/a Empleado/a Público/a, en sus artículos 14 y 16-20, y la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura regulan el derecho de los empleados públicos a la carrera y promoción profesional, permitiendo a las administraciones públicas configurar un modelo de carrera horizontal definido como la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

La carrera profesional se configura como un modelo que deberá valorar necesariamente la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, y la evaluación del desempeño, así como otros méritos en razón de la especialidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

La evaluación del desempeño de los/as empleados/as públicos/as, deberá realizarse a través de procedimientos fundados en principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y cuya evaluación habrá de ser tenida en cuenta a los efectos de la promoción en la carrera, introduciendo factores de motivación personal y control interno, relacionando en alguna medida las oportunidades de promoción del empleado público en la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización.



Jueves, 30 de mayo de 2024

### ESTIPULACIONES

PRIMERA. El objeto del presente acuerdo es la implantación de la carrera profesional horizontal de los/as empleados/as al servicio del Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia, unificándose el tratamiento, sin perjuicio de la diferente terminología “carrera profesional” y “promoción interna” utilizada en la normativa, y dándose tratamiento uniforme e igualitario sin distinción de los/as trabajadores/as en función de la naturaleza de su vínculo (laboral o funcional) con la Administración.

SEGUNDA. Se entiende por carrera profesional horizontal el derecho de los/as empleados/as públicos/as a progresar de forma individualizada y al reconocimiento de su desarrollo profesional, en cuanto a conocimientos, formación, experiencia profesional y cumplimiento de los objetivos establecidos en el Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

TERCERA. La implantación de esta carrera profesional pretende reconocer la aportación de los/as empleados/as públicos/as en la mejora de la calidad de la prestación del servicio público, conseguir un mayor grado de motivación en los/as empleados/as e implicación de los mismos en los objetivos de la organización, obteniendo con ello una mejora en la gestión de los servicios públicos y atención al/a ciudadano/a. El acceso a la carrera profesional es voluntario, y el reconocimiento de los distintos niveles serán individualizados, en consideración al cumplimiento de los requisitos exigidos y méritos del/a interesado/a, de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Los sistemas de evaluación de la carrera profesional se regirán, en todo caso, por criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

CUARTA.

4.1. El modelo de carrera profesional constará de un nivel inicial y cuatro niveles consecutivos. El nivel inicial no será retribuido.

Para poder optar a los distintos niveles de carrera retribuidos los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia deberá acreditar el tiempo mínimo de ejercicio profesional que a continuación se señala y haber superado la evaluación correspondiente, que más adelante se indica.

NIVELES	INICIAL	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
AÑOS	0-5	5 AÑOS	12 AÑOS	19 AÑOS	26 AÑOS



Jueves, 30 de mayo de 2024

4.2. La progresión de la carrera horizontal se realizará desde el puesto funcional o laboral de la misma categoría, especialidad o, en su caso, grupo de titulación en el que el/a empleado/a público/a se encuentre en servicio activo, o desde el que haya accedido en su caso a la situación de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares y excedencia por razón de violencia de género, computándose como ejercicio profesional efectivamente desempeñado el tiempo que haya permanecido en esas situaciones o excedencias, o el tiempo destinado a funciones sindicales o representación de personal.

4.3. Los servicios prestados por los/as empleados/as públicos/as a jornada parcial, a efectos de antigüedad, se computarán tomando en consideración únicamente la duración de la relación en que hayan estado vinculados a la Administración, tomando en consideración la fecha de inicio y la fecha final.

4.4. En el caso del/a empleado/a público/a que acceda a un grupo o categoría profesional inferior, se tomará en consideración la duración de prestación de servicios en ambas categorías. Si tuviera reconocido un nivel en la categoría superior, se abonará el complemento en la cuantía que corresponda a dicho nivel superior, si bien el siguiente nivel que se reconozca llevará aparejado el abono de la cuantía asignada al nivel inferior. En caso de que este importe sea menor al que viene percibiendo, se respetará el de nivel superior a modo de complemento personal.

4.5. En el caso del empleado público que acceda a un grupo o categoría profesional superior, deberá cumplir otros 5 años en esa categoría para que se le abone la diferencia respecto del nivel superior.

QUINTA. Para el acceso a los distintos grados de la carrera profesional, además del tiempo de ejercicio profesional determinado en la estipulación cuarta, será necesario el cumplimiento de los requisitos que se determinen en relación con la evaluación favorable de determinadas áreas, entre las que habrán de valorarse necesariamente la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, el resultado de la evaluación del desempeño y compromiso con la organización, así como otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

El desarrollo y descripción de los méritos y requisitos indicados en el párrafo anterior, así como el sistema objetivo de evaluación del desempeño, será objeto de negociación en la Mesa de Negociación de los/as Empleados/as Públicos/as de este Ayuntamiento, teniendo en cuenta que la determinación del complemento específico responde a seis vectores concurrentes o no:

- Especial dificultad técnica.



Jueves, 30 de mayo de 2024

- Dedicación.
- Incompatibilidad.
- Responsabilidad.
- Peligrosidad.
- Penosidad.

De lo expuesto se desprende que dicho complemento, tiene como objeto retribuir las condiciones laborales con la que se presta un determinado puesto de trabajo, y en él ya se encuentra valorado la peligrosidad o incluso la penosidad, y que la carrera profesional no podrá retribuir lo que ya esté valorado a efectos de complemento específico.

Cuando un/a empleado/a público/a que tenga reconocido un determinado nivel de carrera profesional horizontal se incorpore al Ayuntamiento de partida de Plasencia desde otra Administración Pública podrá solicitar el reconocimiento de los niveles reconocidos en otra Administración de origen.

SEXTA. El procedimiento para el acceso a los distintos niveles será el siguiente:

1.ª) El derecho del/a empleado/a público/a a la carrera profesional se producirá en el momento de su primera incorporación definitiva a una plaza de plantilla y a un puesto de trabajo del Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia incluido en la Relación de Puestos de Trabajo de funcionarios/as y personal laboral fijo, debiendo el/a interesado/a solicitar formalmente su inclusión en la carrera profesional.

2.ª) Los/as empleados/as públicos/as en situación de servicio activo, que reúnan o consideren que cumplen los requisitos para consolidar un determinado grado o nivel, deberán efectuar la oportuna solicitud con las formalidades que se determinen, debiendo acreditar el transcurso de plazos establecidos en la Estipulación Cuarta y superar la correspondiente evaluación.

SÉPTIMA. Para llevar a cabo la valoración de los requisitos y méritos necesarios, para acceder a los distintos grados de la carrera profesional, se creará la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

Composición.

La Comisión de Evaluación y Seguimiento será designada por la alcaldía y estará compuesta por los/as siguientes miembros:



Jueves, 30 de mayo de 2024

- Presidente/a, que será el/a titular competente en materia de función pública, que podrá ser sustituido/a por quien designe y que dirimirá con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.
- Vocales: Tres empleados/as públicos/as a propuesta del/a competente en materia de función pública.
- Secretario/a, será uno/a de los/as vocales, funcionario/a de carrera, designado/a por el/a Presidente/a, con voz y voto.
- Un/a representante sindical.

Dicha Comisión evaluará cada una de las solicitudes, a la vista de la documentación presentada, pudiendo recabar cuantos informes considere necesarios para la correcta valoración de los méritos. Asimismo, podrá requerir al/a solicitante la aclaración o matización de cuantas dudas pudieran surgir en el procedimiento de evaluación.

En función de todo lo actuado, la Comisión elevará propuesta vinculante relativa al acceso o no al grado solicitado en el plazo máximo de SEIS meses desde la presentación, considerándose DENEGADO dicho acceso en el caso de que la Comisión no se pronuncie en el plazo indicado.

Solicitud:

Todos los años, a partir del 1 de julio y hasta el 30 de septiembre, todos/as los/as empleados y empleadas públicas que consideren que reúnen los requisitos de acceso al siguiente nivel, presentarán solicitud en el registro de esta entidad.

La Comisión de Evaluación y Seguimiento se reunirá entre los meses de octubre y diciembre de ese año para elevar las propuestas de resolución, que serán comunicadas a los/as interesados/as y abonadas en el primer trimestre del ejercicio siguiente, en caso de que fueran favorables.

En caso de propuesta negativa, el/a interesado/a podrá presentar recurso de alzada ante la Alcaldía, y sin perjuicio de otros recursos que puedan interponerse.

Funciones.

Corresponden a la comisión técnica de revisión las siguientes funciones:

1. Elevar propuesta de reconocimiento de la carrera profesional o denegación de la misma, sobre la base de las solicitudes formuladas y de conformidad con los requisitos y



Jueves, 30 de mayo de 2024

criterios aprobados.

2. Resolver las solicitudes de revisión formuladas por los evaluados frente al informe de evaluación del desempeño, garantizándose el anonimato del/a evaluador/a y el/a evaluado/a.

3. Conocer de las quejas planteadas durante el procedimiento.

4. Velar por la exacta aplicación de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación del desempeño.

5. Emitir un informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas y reclamaciones formuladas.

6. En general, cualesquiera otras que le atribuyan las normas que le sean de aplicación o que surjan de manera incidental en los procesos de valoración de las solicitudes presentadas.

2. En el ejercicio de sus funciones, y para el adecuado desarrollo de las mismas, la comisión técnica de revisión podrá recabar de todos/as los/as participantes en el proceso cuantos datos y antecedentes considere oportunos, así como servirse del asesoramiento técnico preciso.

3. Las resoluciones que adopte esta comisión no agotan la vía administrativa, pudiendo los/as interesados/as interponer recurso de alzada, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

OCTAVA. La cuantía en cómputo anual del complemento de carrera será el siguiente:

GRUPO/SUBGRUPO	Nivel Inicial	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
Grupo A/Subgrupo A1	0,00 €	1.804,82 €	3.609,64 €	5.414,46 €	7.219,28 €
Grupo A/Subgrupo A2	0,00 €	1.550,52 €	3.010,04 €	4.651,56 €	6.202,08 €
Grupo C/Subgrupo C1	0,00 €	1.133,52 €	2.267,04 €	3.400,56 €	4.534,08 €
Grupo C/Subgrupo C2	0,00 €	1.013,88 €	2.027,76 €	3.041,64 €	4.055,52 €
Agrup. Prof.	0,00 €	894,24 €	1.788,48 €	2.682,72 €	3.576,96 €



Jueves, 30 de mayo de 2024

Los importes citados anteriormente son para jornadas de trabajo completa. Aquellos/as empleados/as públicos/as que no tengan jornada completa se le abonará la parte proporcional a la jornada laboral efectiva en cómputo anual, de conformidad con el artículo 8.3 de Real Decreto 861/1986, dispone como norma especial, que:

«Los/as funcionarios/as de la Administración Local que, de acuerdo con las normas en vigor, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional sobre la totalidad de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias en el caso de que los/as funcionarios/as disfrutasen una jornada de trabajo reducida el día 1 de los meses de junio y/o diciembre, fecha de devengo de las citadas pagas».

- Progresión en la carrera horizontal:

a) La progresión en el sistema de carrera horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada una de las categorías profesionales previstas:

Categoría Profesional I	5 años de permanencia en el mismo grupo o subgrupo.
Categoría Profesional II	5 años desde la adquisición de la categoría I
Categoría Profesional III	6 años desde la adquisición de la categoría II
Categoría Profesional IV	7 años desde la adquisición de la categoría III

b) La obtención de la puntuación mínima establecida, en cada caso, en la valoración específica que se requiera para acceder a la correspondiente categoría profesional, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional, de acuerdo con este decreto y la normativa de desarrollo.

c) En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos para el acceso a las diferentes categorías profesionales.

d) El pago del importe del nivel correspondiente se prorrateará anualmente y se abonará en proporción con la nómina de cada mes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA. Dado que durante la crisis sanitaria de la COVID-19 se suspendieron numerosas



Jueves, 30 de mayo de 2024

acciones formativas, para la valoración del TERCER NIVEL, y para las convocatorias extraordinarias de 2024 y 2025, se tendrán en cuenta los cursos que se hubieran realizado por los/as trabajadores/as desde el 1 de enero de 2015.

SEGUNDA. Se establece una convocatoria extraordinaria para 2025 para aquellos/as trabajadores/as que no alcancen la puntuación mínima necesaria para su reconocimiento en 2024. El reconocimiento de nivel que se produzca a consecuencia de la mencionada convocatoria extraordinaria de 2025, tendrá efecto retroactivo a 1 de enero de 2025.

#### DISPOSICIÓN FINAL.

Única. El presente acuerdo, una vez aprobado por el Pleno de la Corporación, entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres, adquiriendo desde entonces eficacia obligada y normativa, vinculando directamente las partes.

#### ANEXO I: VALORACIÓN DE MÉRITOS.

La puntuación mínima requerida para superar el proceso de valoración para acceder al siguiente nivel de carrera profesional horizontal es la siguiente:

GRUPO/ SUBGRUPO	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
Subgrupo A1, A2, C1 y C2	125 puntos	125 puntos	175 puntos
Agrupaciones Profesionales	100 puntos	100 puntos	100 puntos

Para el reconocimiento de los niveles de carrera profesional horizontal, solamente se podrán alegar y valorar los méritos generados durante el tiempo de permanencia en el nivel que se encuentre en el momento de la solicitud de acceso al nivel que se pretenda acceder. Si alguno de los méritos hubiese sido alegado para la obtención del nivel anterior, no podrá volver a alegarse para el siguiente.



Jueves, 30 de mayo de 2024

No obstante, en el momento de la solicitud de acceso al nivel 2, se podrán alegar y valorar todos los méritos generados por el solicitante hasta la fecha de esa solicitud.

### FORMACIÓN.

Se entenderá por formación recibida el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen por objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional con el fin de contribuir a mejorar la calidad de los servicios, la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y el desarrollo profesional de los/as empleados/as públicos/as.

#### Formación continua.

Las actividades formativas susceptibles de valoración serán: Asistencia a los cursos de formación, seminarios o jornadas organizados, impartidos u homologados por el Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia o por cualquier Organismo público.

Asistencia a los cursos de formación, seminarios o jornadas organizados o impartidos por el Instituto Nacional de Administración Pública o cualquier otro Centro Oficial de Formación de Empleados Públicos, o acogidos al Plan Nacional de Formación Continua de las Administraciones Públicas, independientemente del/a promotor/a de los mismos.

Así como los cursos de formación organizados o impartidos por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras, al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las Administraciones Públicas. No se valorarán los cursos impartidos por sindicatos y asociaciones profesionales que no lleven aparejado el reconocimiento de las Administraciones Públicas.

Serán objeto de valoración las actividades formativas que se realicen por los/as interesados/as desde la obtención de un nivel al reconocimiento del otro, y la acreditación de esta formación se realizará por la persona interesada aportando el correspondiente certificado, que deberán indicar el número de créditos/horas de la actividad formativa. Aquellos cursos en cuya certificación no aparezca su duración no serán objeto de valoración.

Se valorarán las actividades formativas conforme a la puntuación fijada en el siguiente cuadro:

#### Formación continua:

1 hora	1 punto
1 crédito	10 puntos



Jueves, 30 de mayo de 2024

En las actividades formativas en las que se fijen pruebas para valorar el grado de aprovechamiento, la puntuación se incrementará en 0.25 puntos en el caso de acreditarse que se han superado las mencionadas pruebas.

En el caso de que la duración venga expresada por días, la equivalencia será de 1 día = 5 horas.

Formación reglada.

Las actividades formativas regladas susceptibles de valoración serán:

- Títulos académicos oficiales y másteres universitarios.
- Serán objeto de valoración los títulos académicos distintos a los exigidos para el acceso y/o desempeño del puesto de trabajo de cada empleado/a público/a. No se valorarán aquellos títulos académicos que sean imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior.
- Serán objeto de valoración los títulos académicos oficiales impartidos por las universidades y centros formativos tanto públicos como privados, siempre que guarden relación con la acción de la Administración Pública en el ejercicio de sus competencias, y el puesto desempeñado, y no sean exigidos para el acceso y/o desempeño de puesto.

Idiomas:

Serán objeto de valoración los títulos oficiales de idiomas, niveles B1, B2, C1 y C2, en cualquiera de los idiomas cuya impartición por parte de las Escuelas Oficiales Idiomas haya sido autorizada por la Consejería con competencias en materia de educación de la Junta de Extremadura, así como otros títulos oficiales expedidos por University of Cambridge, Trinity College London, IELTS (International English Language Testing System), TOEFL (iBT) (Test of English as a Foreign Language), y TOEIC 4 Skills (Test of English for International Communication) o similares.

La acreditación de la formación reglada alegada se realizará por la persona interesada aportando certificado de la Escuela Oficial de Idiomas o titulaciones homólogas, así como mediante la aportación de los documentos oficiales expedidos por las entidades o instituciones correspondientes.

Se valorará la formación reglada conforme a la puntuación fijada en el siguiente cuadro de actividades:



Jueves, 30 de mayo de 2024

Doctor/ Máster Oficial	50 puntos/título
Grado o equivalente	40 puntos/título
Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalente	30 puntos/título
Ciclo Formativo Grado Medio o equivalente	20 puntos/título
Secundarios Bachillerato o FP	10 puntos/título
ESO	5 puntos/título
Certificación del nivel B1 idiomas	15 puntos/idioma
Certificación del nivel B2 idiomas	30 puntos/idioma
Certificación del nivel C1 idiomas	40 puntos/idioma
Certificación del nivel C2 idiomas	50 puntos/idioma

### TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS.

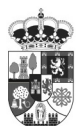
Serán objeto de valoración en concepto de transferencia de conocimientos las siguientes actividades:

#### Docencia.

Acción de impartir y/o coordinar la formación dirigida a personal del Ayuntamiento de Malpartida de Plasencia y a otros/as empleados y empleadas públicos/as dentro de las acciones formativas organizadas, impartidas y homologadas por cualquier Organismo público dependiente de la Junta de Extremadura, el Instituto Nacional de Administración Pública o cualquier otro Centro Oficial de Formación de Empleados/as Públicos/as, o acogidos al Plan Nacional de Formación Continua de las Administraciones Públicas, independientemente del/a promotor/a de los mismos.

#### Tutorización.

Entendida como una modalidad de transferencia del conocimiento cuya finalidad es formar en



Jueves, 30 de mayo de 2024

el desempeño de competencias profesionales al personal de cualquier Administración pública o vinculado a las mismas, bien de manera individual o grupal, así como la tutorización del personal con discapacidad intelectual y de prácticas académicas externas de estudiantes, siempre que se realice la misma en materias relacionadas con las características del puesto.

Coordinación o participación en grupos de trabajo.

Entendidos como el nombramiento y participación en un colectivo de profesionales auspiciado por la Administración con capacidad de estudio, análisis y/o propuesta en materias relacionadas con la actividad de la Administración. Órganos de selección y provisión del personal de las Administraciones Públicas.

Se valorará la participación en calidad de presidente/a, secretario/a, vocal o asesor/a de los órganos de selección y provisión de cualquier Administración Pública.

La acreditación de la transferencia del conocimiento alegada y la participación en tribunales se realizará mediante la aportación por la persona interesada de los certificados expedidos por los órganos competentes.

Se valorará la transferencia del conocimiento conforme a la puntuación fijada en el siguiente cuadro:

Docencia	1,50 puntos/ hora
Tutorización	10 puntos/tutorización
Coordinación o participación grupos de trabajo	10 puntos/grupo
Participación en órganos de selección en calidad de Presidente/a, Secretario/a	10 puntos/órgano
Participación en órganos de selección en calidad de vocal	5 puntos/órgano
Participación en órganos de en calidad de asesor/a	10 puntos/órgano

En este sentido, desde la Corporación y para el nombramiento de los/as miembros que formen parte de los órganos de provisión, se procurará la rotación del personal a fin de que todos/as



Jueves, 30 de mayo de 2024

los/as trabajadores/as puedan optar a la participación en los mismos, que en todo caso, será voluntaria.

Participación en mesas de contratación.

Se valorará la participación en mesas de contratación, otorgándose 5 puntos por cada mesa en que se participe.

Coordinación de grupos de trabajadores/as.

Se valorará la especial dedicación de los/as encargados/as de los/as trabajadores/as en cuanto a formación y organización del trabajo respecto de los/as trabajadores/as que tengan a su cargo de la siguiente forma:

- Encargados/as de grupos de hasta 5 trabajadores/as a su cargo por año: 6 puntos.
- Encargados/as de grupos de 6 y hasta 10 trabajadores/as a su cargo por año: 10 puntos.
- Encargados/as de grupos con más de 11 trabajadores/as a su cargo por año: 15 puntos.

Lo que se publica para general conocimiento.

Malpartida de Plasencia, 24 de mayo de 2024

José Raúl Barrado Módenes

ALCALDE - PRESIDENTE

