



# ACUERDO CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

## ANTECEDENTES

En base a los artículos 17 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante TREBEP, y 105 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, se implementó un modelo de carrera administrativa horizontal en la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos, mediante el Acuerdo de 14 de octubre de 2016 entre la Corporación provincial y las organizaciones sindicales USO, GID, UGT, CCOO, CSIF y TECAE, sobre los Criterios Generales de la Carrera Profesional Horizontal del personal empleado público de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos, tanto para el personal funcionario de carrera como para el personal laboral fijo, así como, para el personal interino y el personal laboral temporal e indefinido, conforme a la jurisprudencia más reciente en aquel momento.

Este Acuerdo ha sido modificado en estos últimos años, a través de distintas Adendas, que se relacionan a continuación:

**Acuerdo de Pleno de 22 de febrero de 2018**, se aprueba una Primera Adenda, que tuvo por objeto, básicamente, ampliar el ámbito subjetivo de la carrera profesional horizontal al personal laboral temporal, en virtud de las reiteradas sentencias dictadas en la Comunidad Autónoma de Extremadura en las que se reconocía el derecho a este personal, con una vinculación jurídica laboral y de carácter temporal, a la carrera profesional horizontal correspondiente a los niveles Inicial y Uno, condenando a las Administraciones Públicas demandadas a abonar tal concepto.

**Acuerdo de Pleno de 27 de febrero de 2020**, aprobación de una segunda Adenda en la que se añadió un nuevo Apartado Undécimo denominado Sistema de Evaluación del Desempeño, “por el que se le encomienda a la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo, regulada en el apartado anterior, el estudio y análisis de los distintos modelos existentes de carrera profesional para el personal funcionario y laboral en las Administraciones de las Comunidades Autónomas u otras Administraciones públicas que la tienen implantada actualmente. Y en relación con el Apartado Noveno, se establece un régimen transitorio respecto al reconocimiento de los distintos Niveles de la Carrera Profesional para los empleados públicos que tengan la condición de personal funcionario de carrera, personal laboral fijo, personal interino, personal indefinido o personal laboral temporal que presten servicio en la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos a la fecha de inicio, así como, a quienes durante la vigencia de este régimen adquieran la fijeza como funcionario o laboral en virtud de las convocatorias de ofertas de empleo público de la Diputación Provincial de Cáceres o de provisión de puestos de trabajo.

El abono de estos niveles queda supeditado a la situación presupuestaria de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, así como, a la recuperación económica en su conjunto.

Por último, en base al artículo 102.5 de la Ley de Función Pública de Extremadura, por el que se concede la competencia a la Diputación Provincial de Cáceres para aprobar su reglamento de carrera profesional a través de sus órganos competentes, se modificó el régimen transitorio inicial en el sentido de desvincular el reconocimiento y abono del Nivel Dos del calendario y de las condiciones de acceso que lleve a efecto la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.”

**Acuerdo de Pleno de 25 de marzo de 2021**, por el que se aprueba una tercera Adenda de modificación puntual de los criterios generales de la Carrera Profesional horizontal del personal de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, que se relacionan a continuación:

Primero. Se añade al último párrafo del Apartado Tercero del Acuerdo por el que se regulan los criterios generales de la Carrera Profesional horizontal del personal empleado público de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, que se considera relevante una interrupción superior a 4 meses en los contratos de trabajo, con el siguiente tenor literal:

*“Para el reconocimiento de los Niveles siguientes al inicial se tendrá en cuenta el Cuerpo, Escala, Subescala, Clase y Categoría Profesional, en el que se encuentre en el momento de la solicitud, computándose como ejercicio profesional la continuidad en la función pública, siempre que el tiempo de ejercicio profesional en que haya permanecido el interesado/a no exista una interrupción superior a 4 meses en los contratos de trabajo.”*

Segundo. En relación con los Criterios de aplicación del sistema de Carrera Profesional horizontal el punto 3.1 del Apartado Tercero, queda redactado en los siguientes términos:

*“3.1 Los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo, que hayan accedido a un subgrupo de titulación superior por promoción interna o turno de ascenso solicitarán el reconocimiento en el nivel que corresponda al subgrupo en el que se encuentren, teniendo derecho a percibir en su totalidad la cuantía económica correspondiente a dicho nivel reconocido.”*

Tercero. En relación con los Criterios de aplicación del sistema de Carrera Profesional horizontal se añade el punto 3.5 al Apartado Tercero, quedando redactado en los siguientes términos:

*“3.5.- Cuando un empleado público que tenga reconocido un determinado nivel de Carrera Profesional horizontal, se incorpore a la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos desde otra administración pública, podrá solicitar el reconocimiento de los Niveles ya reconocidos en su administración de origen, siempre que los criterios aplicados en la Administración de origen coincidan con los establecidos en el Acuerdo de Carrera Profesional horizontal de la Diputación de Cáceres.”*

Cuarto. La aplicación de estos criterios entrará en vigor en las convocatorias de solicitud de reconocimiento de los Niveles I y II de la Carrera Profesional horizontal, posteriores a la publicación del Acuerdo de Pleno de la presente Adenda en el BOP.”

Durante la negociación del presente Acuerdo algunas organizaciones sindicales han planteado diversos casos concretos del personal cuya resolución podría suscitar dudas interpretativas en la aplicación de las normas generales aquí establecidas. Si bien la Administración Provincial puede resolver tales cuestiones conforme a los principios y

mecanismos previstos en el ordenamiento jurídico para suplir las lagunas normativas, las partes negociadoras acuerdan que estas dudas interpretativas se puedan debatir dentro del sistema no judicial de resolución de conflictos y discrepancias establecido en el apartado Duodécimo del presente Acuerdo. Dicho sistema tendrá por objeto determinar la forma en que deben resolverse los distintos supuestos no previstos expresamente en el presente acuerdo, garantizando el respeto al principio de igualdad y no discriminación, respetando las reglas previstas en el presente Acuerdo.

Teniendo en cuenta estas modificaciones aprobadas, el Acuerdo de la Carrera profesional Horizontal del personal de la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos queda redactado de la siguiente manera:

**ACUERDO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL  
EMPLEADO PÚBLICO DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES Y  
SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.**

**PRIMERO. Ámbito Personal**

El personal que presta servicios en la Diputación Provincial de Cáceres y el Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria, en adelante OARGT; y en cualquier otra entidad que se adhiera al presente Acuerdo y que tenga la condición de Funcionario de Carrera, Funcionario Interino, Laboral Fijo, Laboral Temporal y Indefinido no fijo, desde su toma de posesión y/o firma del correspondiente contrato, podrá progresar profesionalmente en su carrera administrativa sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumpla las condiciones y requisitos que se establezcan en el presente texto y demás documentos que se aprueben por esta Diputación que deberán adaptarse en sus principios básicos a los previstos en el TREBEP y en la legislación sobre Función Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**SEGUNDO. Características.**

La carrera profesional en la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos a la que se refiere el párrafo anterior reunirá las siguientes características:

- Voluntaria.
- Independiente de la Escala Jerárquica.
- Objetivable y mensurable.
- Evaluable por una Comisión de Evaluación establecida al efecto en la que participarán las organizaciones que tengan representación en la Mesa General de Negociación.
- Establecimiento de perfiles profesionales con reconocimiento específico.
- Se reconocerán los períodos trabajados como personal funcionario de carrera, funcionario interino y personal laboral fijo, temporal o indefinido no fijo en cualquier Administración Pública.
- Los méritos tenidos en cuenta para el acceso a un nivel no podrán utilizarse para el acceso a otro.

**TERCERO. Niveles.**

La carrera profesional horizontal se estructura por medio de un sistema de niveles de ascenso, y a través de la progresión en cada uno de los grupos y subgrupos de clasificación profesional.

En cada grupo o subgrupo de personal, existirán 4 niveles. Para poder optar a los distintos niveles de carrera, el personal deberá acreditar, además de los requisitos establecidos en el presente Acuerdo y en las convocatorias específicas, el tiempo mínimo de ejercicio profesional, que a continuación se señala:

NIVELES	TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL
Nivel I:	<ul style="list-style-type: none"><li>• 5 años de ejercicio profesional para el acceso</li></ul>
Nivel II:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconocimiento Nivel I + 7 años de ejercicio profesional, o</li><li>• 12 años de ejercicio profesional</li></ul>
Nivel III:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconocimiento Nivel II + 7 años de ejercicio profesional, o</li><li>• Reconocimiento de Nivel I + 14 años de ejercicio profesional, o</li><li>• 19 años de ejercicio profesional</li></ul>
Nivel IV:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconocimiento Nivel III + 7 años de ejercicio, o</li><li>• Reconocimiento Nivel II + 14 años de ejercicio profesional, o</li><li>• Reconocimiento de Nivel I + 21 años de ejercicio profesional, o</li><li>• 26 años de ejercicio profesional</li></ul>

En el nivel inicial, se situará el personal que se encuentren 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 del personal en la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos. Este nivel no estará retribuido.

Para el reconocimiento de los Niveles siguientes al inicial se tendrá en cuenta la Subescala, Clase y Categoría Profesional, en el que se haya conseguido el tiempo mínimo de ejercicio profesional y los requisitos exigidos a 31 de diciembre del año correspondiente, para ello se computará todo el ejercicio profesional en la función pública.

Cuando el personal que tenga reconocido un determinado nivel de Carrera Profesional horizontal, se incorpore a la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos desde otra Administración Pública, podrá solicitar el reconocimiento de los Niveles ya reconocidos en su Administración de origen, siempre que los criterios aplicados en la Administración de origen coincidan con los establecidos en el Acuerdo de Carrera Profesional horizontal de la Diputación de Cáceres.

## **CUARTO. Tiempo de Ejercicio Profesional**

A efectos de alcanzar el requisito de tiempo de ejercicio profesional necesario para acceder a los distintos niveles de carrera profesional horizontal, se tendrán en cuenta los servicios prestados en cualquier Administración Pública en coincidente Cuerpo, Escala, Subescala, Clase y Categoría Profesional (grupo/ subgrupo profesional):

1. Para quienes se encuentren en servicio activo en comisión de servicios o adscripción provisional, así como en situación administrativa de servicios especiales, servicio en otras Administraciones Públicas o excedencia voluntaria para el cuidado de familiares, por razón de violencia de género, les será computable dicho periodo en el grupo/subgrupo en el que se encontrase con anterioridad a pasar a dicha situación.
2. El personal en situaciones administrativas de: excedencia voluntaria por interés particular, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público, excedencia por incompatibilidad, excedencia con reserva de puesto, excedencia forzosa, o suspensión de funciones, no computará dicho periodo, como tiempo de ejercicio profesional, sin perjuicio de que el personal que se encuentren simultáneamente en servicio activo en otra plaza, les sea computable dicha experiencia.
3. Para quienes se encuentren disfrutando de permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y su familia directa, así como otros permisos previstos en la normativa vigente (fallecimientos, exámenes, lactancia, etc), les será computable dicho periodo, en el grupo/subgrupo en servicio activo al que prestaran su servicio antes de dichos permisos, como tiempo de ejercicio profesional.
4. En el caso de aquel personal con una reducción de jornada por interés particular, reducción de jornada por guarda legal, por atención directa o cuidado directo de una persona familiar directa, por violencia sobre la mujer o por nacimiento de hijos/as prematuros/as, con una jornada anual inferior a la ordinaria, huelga, jornada a tiempo parcial o jubilación a tiempo parcial, se les computará el tiempo de desempeño en los mismos términos que al personal con jornada de trabajo ordinaria.
5. Para quienes se encuentren en situación de incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, o realizando funciones sindicales, les será computable dicho periodo, como tiempo de ejercicio profesional en el grupo/subgrupo en el que se encontrase con anterioridad a pasar a dicha situación.

## **QUINTO. Acceso a los distintos niveles.**

El procedimiento para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional será el siguiente:

El personal que considere que reúnen el requisito mínimo de trayectoria profesional requerido para cada uno de los niveles, así como los méritos necesarios, podrán solicitar en el momento que se determine en la convocatoria anual, mediante modelo normalizado

el reconocimiento del nivel correspondiente, adjuntando a la solicitud la documentación acreditativa de los méritos exigidos en cada nivel, que no obren en poder de la administración.

La Comisión contemplada en el apartado siguiente, será la encargada de evaluar cada una de las solicitudes a la vista de la documentación presentada, pudiendo recabar cuantos informes entienda necesarios para la correcta valoración de los méritos. Asimismo, podrá requerir al personal la aclaración de cuantas dudas pudieran surgir en el procedimiento de evaluación.

En función de todo lo actuado, la Comisión elevará la propuesta al Área competente en materia de personal sobre el reconocimiento de los niveles solicitados, del personal de la Diputación y sus organismos autónomos con evaluación de desempeño.

Contra la Resolución de reconocimiento, que pone fin a la vía administrativa, y de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los artículos 8, 45 y 46 de la Ley 29/1998, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, cabe interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto recurrido, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Cáceres, dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación. En caso de optar por el recurso potestativo de reposición no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio administrativo. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso o acción que estime procedente.

Siendo este acto definitivo en vía administrativa, frente al mismo cabe interponer, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su notificación, demanda ante el Juzgado o la Sala de lo Social competente, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social o, con carácter potestativo, en los términos comprendidos en el artículo 123 y 124 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Publicas, recurso de reposición ante el Órgano que la dicta, en el plazo de un mes a partir de su notificación; todo ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro que se estime oportuno

## **SEXTO. Comisión de Valoración.**

1. A efectos de una adecuada valoración de los requisitos y méritos necesarios para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional, se crea una Comisión de Valoración con carácter predominantemente técnico.
2. La composición de esta Comisión se determinará por Resolución Presidencial, y será predominantemente técnica, formando parte las organizaciones sindicales con representación en la Diputación de Cáceres como personal observador.

## **SÉPTIMO. Retribución**

1. La carrera profesional será retribuida mediante un complemento, a percibir por aquel personal empleado público que participe en este sistema, según los presentes criterios. La cuantía será la misma para todo el personal en servicio activo del mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional que tenga reconocido el mismo nivel de carrera, según se indica en el Anexo I, y en su caso, será actualizada conforme a lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Presupuesto provincial, en cumplimiento de la normativa vigente.

Este complemento retributivo será compatible con el resto de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, que perciban los empleados públicos de esta Diputación y sus Organismos Autónomos.

2. Las citadas cuantías serán abonadas con efectos del 1 de enero y en todo caso en el primer trimestre del siguiente año al que se haya reconocido el nivel correspondiente en pago único anual. Ello, no obstante, se podrá acordar, previa negociación con las centrales sindicales, el prorrataeo en doce/catorce mensualidades y otras formas de pago que así se acuerden.

3. La liquidación del complemento de carrera profesional horizontal anual se realizará en función de los servicios prestados, del nivel de carrera reconocido, y del grupo/subgrupo en el que el personal se encuentre en servicio activo, y proporcionalmente a la jornada efectiva de trabajo y al tiempo trabajado en el año a liquidar, siempre que cumpla con el resto de requisitos exigidos. En el caso de que el personal cause baja definitiva en la Diputación Provincial o en sus organismos autónomos, con la finalidad de evitar nóminas complementarias en el ejercicio siguiente, se abonará la parte proporcional del nivel de carrera horizontal de forma proporcional al tiempo trabajado, previa la correspondiente evaluación y Resolución dictada al efecto.

4. Para percibir el importe asignado a cada grupo/subgrupo, en el nivel de carrera profesional horizontal que corresponda, será requisito haber permanecido un tiempo mínimo en dicho grupo/subgrupo:

Nivel I: 3 años en servicio activo en el grupo/subgrupo.

Nivel II: 6 años en servicio activo en el grupo/subgrupo.

Nivel III: 10 años en servicio activo en el grupo/subgrupo.

Nivel IV: 13 años en servicio activo en el grupo/subgrupo.

5. Aquel personal que en el momento de solicitar un nivel de carrera profesional se encuentre en servicio activo en un determinado grupo/subgrupo, pero el tiempo en el mismo sea inferior al exigido, no podrá percibir el importe asignado a dicho grupo/subgrupo. Hasta que cumpla con el periodo de tiempo requerido, tendrá derecho al abono del complemento correspondiente al de aquel otro grupo/subgrupo inferior en el que pueda acreditar el tiempo mínimo exigido para cada nivel.

6. Cuando a través de un procedimiento de promoción interna o turno libre, se acceda con carácter definitivo a una plaza de un grupo/subgrupo superior sin que ello implique cambio en el puesto de trabajo por estar abierto a varios grupos de clasificación, el tiempo desempeñado en el mismo, se le computará en el grupo/subgrupo superior al objeto de cumplir con el requisito de tiempo mínimo de permanencia.

Se garantiza a todo personal que perciba el complemento de carrera y acceda mediante el procedimiento de promoción interna a nombramiento de personal funcionario de carrera o laboral fijo de categoría superior, la percepción de la cuantía de dicho

complemento ya reconocida hasta que el nivel reconocido en la nueva categoría alcance una cuantía superior.

7. Aquel personal al que, sin cambiar de puesto de trabajo, se vea afectado por una reclasificación del mismo a un grupo/subgrupo superior, ya sea a través de la modalidad de promoción interna en el puesto de trabajo u otro procedimiento excepcional, al objeto de cumplir con el requisito de tiempo mínimo de permanencia, se le computará todo el tiempo que haya permanecido en el puesto de trabajo, en el grupo/subgrupo superior.

8. Para quienes se encuentren disfrutando de permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, así como otros permisos previstos en la normativa vigente (fallecimientos, exámenes, lactancia, etc), tendrán derecho a percibir el complemento de carrera.

9. Aquel personal con una reducción de jornada por razón de guarda legal, por atención directa o cuidado directo de un familiar, por violencia sobre la mujer o por nacimiento de hijos/as prematuros/as, tendrá derecho a percibir el complemento de carrera en los mismos términos que el personal con jornada de trabajo ordinaria.

#### **OCTAVO. Condiciones del abono del complemento retributivo.**

1. Cuando una persona empleada pública que tenga reconocido un determinado nivel de carrera profesional, pasa a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, por agrupación familiar, y excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público, dejará de percibir el complemento retributivo de carrera profesional.

2. Cuando una persona empleada pública que tenga reconocido un determinado nivel de carrera profesional, pasa a la situación de excedencia voluntaria por nombramiento provisional, continuará percibiendo el complemento retributivo de carrera profesional correspondiente al nivel que tuviese reconocido como funcionario de carrera o personal laboral fijo.

3. Cuando una persona empleada pública que tenga reconocido un determinado nivel de carrera profesional, pasa a la situación de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares y excedencia por razón de violencia de género, le será reconocido como ejercicio profesional el tiempo transcurrido en las mismas y podrá solicitar el reconocimiento de los niveles correspondientes al cuerpo, escala o categoría profesional de origen, conforme a los servicios profesionales prestados.

4. En los supuestos de incorporación a la Diputación de Cáceres y sus organismos Autónomos, por movilidad, reintegro, se tendrá derecho a la percepción del complemento de carrera profesional, correspondiente al nivel que se tuviera reconocido, con efectos económicos en el año de liquidación desde la fecha de toma de posesión y en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados en el año de incorporación. Se abonará la parte proporcional del nivel de carrera horizontal de forma proporcional al tiempo trabajado.

De igual forma se procederá en los supuestos de baja, por jubilación, incapacidad o declaración de cualquier situación administrativa en la que tenga derecho a la percepción de complemento de carrera profesional.

## **NOVENO. Requisitos para la progresión en la carrera profesional horizontal.**

1. El acceso a un nivel superior de carrera profesional horizontal requerirá, sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones transitorias de este acuerdo, el cumplimiento de los siguientes requisitos a 31 de diciembre del año anterior a la convocatoria de Reconocimiento para el abono del año finalizado:

A) Acreditar el tiempo mínimo de ejercicio profesional.

B) Acreditar los requisitos establecidos para cada nivel, a saber:

### **NIVEL INICIAL;**

En este nivel se encontrará todo el personal funcionario de carrera, personal laboral fijo, personal interino, personal indefinido o personal laboral temporal 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 del personal en la Diputación Provincial de Cáceres y en el Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria.

El procedimiento para el reconocimiento de este nivel consistirá en la solicitud por parte de la persona interesada, no debiendo adjuntar la documentación que ya obre en el Área competente en materia de Personal de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres o del Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria, para acreditar la condición de personal funcionario de carrera, personal laboral fijo, personal interino, personal indefinido o personal laboral temporal de esta u otras Administraciones Públicas. El Área competente en materia de Personal, una vez comprobado el mencionado cumplimiento, procederá al reconocimiento de este nivel, comunicándolo así a la persona trabajadora y a la Comisión correspondiente.

Este nivel no estará retribuido.

### **NIVEL I:**

- Formación. Realización y/o impartición de acciones formativas y de perfeccionamiento, que en cómputo total del periodo en el que se alcance el tiempo exigido, de trabajo efectivo exigido, deberán alcanzar 60 horas para los grupos AP-C-B y 80 para los grupos A1 y A2, organizados por las Administraciones Públicas o centros homologados por las mismas o acogidos al Plan Nacional de Formación Continua de las Administraciones Públicas independientemente de la entidad promotora de las mismas.

No se considerará aquella formación obligatoria adquirida en procesos selectivos o de incorporación a puestos de trabajo

La formación recibida y/o impartida se acreditará mediante la presentación de documento acreditativo de la realización/impartición del curso o actividad formativa correspondiente.

**Una vez establecida la Evaluación de desempeño, además:**

- Haber obtenido resultado positivo en las evaluaciones que se determinen al efecto, en el periodo transitorio; y con posterioridad al mismo, la mitad más una, siendo la última siempre positiva.

**NIVEL II:**

- Formación. Realización y/o impartición de acciones formativas y de perfeccionamiento, que en cómputo total del periodo en el que se alcance el tiempo exigido, de trabajo efectivo exigido, deberán alcanzar 100 horas para los grupos AP-C-B y 120 para los grupos A1 y A2, organizados por las Administraciones Públicas o centros homologados por las mismas o acogidos al Plan Nacional de Formación Continua de las Administraciones Públicas independientemente de la entidad promotora de las mismas.

No se considerará aquella formación obligatoria adquirida en procesos selectivos o de incorporación a puestos de trabajo

La formación recibida y/o impartida se acreditará mediante la presentación de documento acreditativo de la realización/impartición del curso o actividad formativa correspondiente.

**Una vez establecida la Evaluación de desempeño, además:**

- Haber obtenido resultado positivo en las evaluaciones que se determinen al efecto, en el periodo transitorio; y con posterioridad al mismo, la mitad más una, siendo la última siempre positiva.

**NIVEL III:**

- Formación. Realización y/o impartición de acciones formativas y de perfeccionamiento, que en cómputo total del periodo en el que se alcance el tiempo exigido, de trabajo efectivo exigido, deberán alcanzar 120 horas para los grupos AP-C-B y 150 para los grupos A1 y A2, organizados por las Administraciones Públicas o centros homologados por las mismas o acogidos al Plan Nacional de Formación Continua de las Administraciones Públicas independientemente de la entidad promotora de las mismas.

No se considerará aquella formación obligatoria adquirida en procesos selectivos o de incorporación a puestos de trabajo.

La formación recibida y/o impartida se acreditará mediante la presentación de documento acreditativo de la realización/impartición del curso o actividad formativa correspondiente.

**Una vez establecida la Evaluación de desempeño, además:**

- Haber obtenido resultado positivo en las evaluaciones que se determinen al efecto, en el periodo transitorio; y con posterioridad al mismo, la mitad más una, siendo la última siempre positiva.

**NIVEL IV:**

- Formación. Realización y/o impartición de acciones formativas y de perfeccionamiento, que en cómputo total del periodo en el que se alcance el tiempo exigido, de trabajo efectivo exigido, deberán alcanzar 120 horas para los grupos AP-C-B y 150 para los grupos A1 y A2, organizados por las Administraciones Públicas o centros homologados por las mismas o acogidos al Plan Nacional de Formación Continua de las Administraciones Públicas independientemente de la entidad promotora de las mismas.

No se considerará aquella formación obligatoria adquirida en procesos selectivos o de incorporación a puestos de trabajo.

La formación recibida y/o impartida se acreditará mediante la presentación de documento acreditativo de la realización/impartición del curso o actividad formativa correspondiente.

**Una vez establecida la Evaluación de desempeño, además:**

- Haber obtenido resultado positivo en las evaluaciones que se determinen al efecto, en el periodo transitorio; y con posterioridad al mismo, la mitad más una, siendo la última siempre positiva.

A fin de facilitar el acceso a los distintos niveles de carrera de todo el personal, de conformidad con el artículo 105 de la Ley de Función Pública de Extremadura para la progresión de la carrera profesional horizontal y teniendo en cuenta que la Diputación de Cáceres y sus organismos autónomos valorará, además de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, de los conocimientos adquiridos y otros méritos y aptitudes que puedan establecerse por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida a través de la evaluación del desempeño para su personal anualmente, el personal procedente de otra Administración Pública no sometido al mismo sistema de evaluación profesional deberá acreditar dichos méritos en formación, transmisión del conocimiento y puesto de especial desempeño, conforme al sistema de valoración para la progresión establecido en el artículo 17 del Decreto 127/2021, de 17 de noviembre, por el que se regula la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal que prestan sus servicios en la administración general de la Junta de Extremadura, determinándose en las convocatorias anuales.

**DÉCIMO. Periodo transitorio: Carrera profesional del año 2025 al año 2031.**

La Evaluación de Desempeño se realizará en el segundo semestre de 2025 y la valoración se realizará de acuerdo al Reglamento de Evaluación de Desempeño:

#### **Carrera Profesional 2025 (Abono 2026):**

Requisitos:

- Permanencia (N1 5 años, N2:12 años, N3: 19 años).
- Formación establecida en el acuerdo, según niveles.
- Evaluación de desempeño positiva.

La Evaluación de Desempeño se realizará en el segundo semestre de 2025 y la valoración se realizará de acuerdo al Reglamento de Evaluación de Desempeño de la Diputación Provincial de Cáceres. No obstante, teniendo en cuenta su implantación progresiva, en esta anualidad no se establecerán los objetivos individuales, recogidos en el Área de evaluación “Rendimiento o logro. Cumplimiento de objetivos”. El valor cuantitativo asociado a los mismos, pasará a incrementar el otorgado a los objetivos colectivos.

En cualquier caso la Evaluación de Desempeño en 2025, se considerará positiva para el personal evaluado en el segundo semestre.

#### **Carrera Profesional 2026 (Abono 2027):**

Requisitos:

- Permanencia (N1 5 años, N2:12 años, N3: 19 años)
- Formación establecida en el acuerdo, según niveles
- Haber obtenido resultado positivo en la evaluación de desempeño del año anterior

La Evaluación de Desempeño 2026 se realizará durante toda la anualidad, considerando todas las áreas de evaluación, conforme al Reglamento de Evaluación de Desempeño de la Diputación Provincial de Cáceres.

En todo caso la Evaluación de Desempeño en 2026, se considerará positiva para el personal evaluado en dicha anualidad.

#### **Carrera Profesional 2027 (Abono 2028):**

- Permanencia (N1 5 años, N2:12 años, N3: 19 años)
- Formación establecida en el acuerdo, según niveles
- 2 Evaluación de desempeño positiva, de 3 evaluaciones de desempeño realizadas.

#### **Carrera Profesional 2028 (Abono 2029):**

- Permanencia (N1 5 años, N2:12 años, N3: 19 años)
- Formación establecida en el acuerdo, según niveles
- 2 evaluaciones de desempeño positivas, de 4 realizadas.

### **Carrera Profesional 2029 (Abono 2030):**

- Permanencia (N1 5 años, N2:12 años, N3: 19 años)
- Formación establecida en el acuerdo, según niveles
- 3 evaluaciones de desempeño positivas, de 5 realizadas.

### **Carrera Profesional 2030 (Abono 2031):**

- Permanencia (N1 5 años, N2:12 años, N3: 19 años)
- Formación establecida en el acuerdo, según niveles
- 3 evaluaciones de desempeño positivas, de 6 realizadas.

### **Carrera Profesional 2031 (Abono 2032):**

- Permanencia (N1 5 años, N2:12 años, N3: 19 años)
- Formación establecida en el acuerdo, según niveles
- 4 evaluaciones de desempeño positivas, de 7 realizadas.

## **UNDÉCIMO. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo.**

En cumplimiento de lo estipulado en el artículo 38.5 del TREBEP se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del presente Acuerdo. Sus funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

### **Composición**

Estará integrada por el mismo número de miembros que compongan en cada momento la Comisión Paritaria de Seguimiento del Acuerdo-Convenio por el que se regulan las relaciones entre los funcionarios y el personal laboral de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres y la Corporación Provincial, tanto en la representación de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres, como de los Sindicatos con representación en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, y proporcionalmente a su representación. Asimismo, podrá asistir el personal asesor previstos para la citada Mesa.

La Comisión Paritaria estará Presidida por el Diputado/a delegado/a del Área de Personal y la Secretaría de la misma corresponderá a una persona funcionaria del Área de Personal.

### **Funciones**

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Resolución de conflictos de interpretación y aplicación de la totalidad del articulado y anexos del presente Acuerdo.
- b) Conocer e Informar cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación e interpretación del presente acuerdo, con carácter previo a la resolución extrajudicial de conflictos colectivos.
- c) Elaborar y aprobar su reglamento de funcionamiento interno.

- d)** En general, intervenir en la resolución de cuantas cuestiones deriven del proceso de concreción del contenido del presente Acuerdo.
- e)** Proponer propuestas que mejoren el desarrollo y aplicación del presente Acuerdo.
- f)** Establecer criterios para el diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño del personal de la Diputación de Cáceres.
- g)** Impulsar la implantación de dicho sistema.

#### Régimen de Reuniones de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al año durante el mes de noviembre. Con carácter extraordinario, la Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo decida la Administración Provincial, la mayoría de la representación sindical (en este caso la reunión deberá celebrarse en un plazo de 10 días naturales a partir de la solicitud de convocatoria) o por acuerdo entre ambas partes.

#### Adopción de Acuerdos

Para la validez de los acuerdos, se adoptará el régimen que se establezca a tal efecto en el Reglamento de Funcionamiento de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Acuerdo. Sus dictámenes y acuerdos se incorporarán al mismo como Anexos.

De conformidad a lo establecido en el artículo 45.3 del Texto Refundido del TREBEP, si no se produce acuerdo sobre el conflicto planteado cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación que será obligatoria. Las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

#### Funcionamiento de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria podrá elaborar su propio Reglamento de Funcionamiento. En ausencia del mismo, en lo no previsto en el presente artículo, será aplicable el Reglamento de Funcionamiento de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Diputación de Cáceres, así como las normas de derecho necesario previstas en el TREBEP, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y demás normas de aplicación.

## **DÉCIMO SEGUNDO. Sistema de Evaluación del Desempeño.**

Se le encomienda a la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo, regulada en el apartado anterior, el estudio y análisis de los distintos modelos existentes de carrera profesional para el personal funcionario y laboral en las Administraciones de las Comunidades Autónomas u otras Administraciones públicas que la tienen implantada actualmente.

Por las características de la materia a abordar se procurará que en estos trabajos participen representantes de cada una de las Áreas en las que se estructura la Administración de la Diputación Provincial junto a los representantes de las organizaciones sindicales con representación en la misma.

#### **DÉCIMO TERCERO. Incumplimientos de los periodos de permanencia mínimos en los grupos/subgrupos.**

En el supuesto de incumplimiento del apartado 4º, de la Cláusula 7º, respecto del requisito haber permanecido un tiempo mínimo en dicho grupo/subgrupo, dicha situación será resuelta por la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del presente Acuerdo.

#### **DÉCIMO CUARTO. Abono del resto del Nivel III y abono del Nivel IV.**

Se procederá al abono del Nivel III de Carrera Profesional 2024 en un porcentaje del 33 % de la cuantía establecida.

El resto del abono de la totalidad del Nivel III, así como el abono en todo o en parte del Nivel IV, quedará supeditado a la situación presupuestaria de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos.

#### **DÉCIMO QUINTO. Entrada en vigor.**

El presente Acuerdo entrará en vigor con la publicación de la convocatoria para el reconocimiento de la carrera profesional horizontal correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025, quedando derogados en ese momento los Acuerdos anteriores.

El contenido del presente Acuerdo será de aplicación durante el periodo del régimen transitorio, que comienza con la Carrera Profesional correspondiente al ejercicio 2025 (Abono 2026), en todo aquello que no contradiga lo dispuesto en el apartado UNDÉCIMO, dedicado al régimen transitorio.

## **ANEXO 1**

	<b>Nivel 1</b>	<b>Nivel 2</b>	<b>Nivel 3</b>	<b>Nivel 4</b>
SubgrupoA1	1.554	3.107	4.661	6.214
SubgrupoA2	1.335	2.670	4.005	5.340
Grupo B	1.055,50	2.310	3.466	4.616
SubgrupoC1	976	1.951	2.927	3.902
SubgrupoC2	873	1.746	2.619	3.491
Agrupaciones Profesionales	770	1.540	2.311	3.081

Las cuantías serán actualizadas conforme a las Bases de Ejecución del Presupuesto Provincial, en cumplimiento de la normativa vigente.