

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT D'ALARÓ

4448***Acord entre l'ajuntament d'Alaró i les organitzacions sindicals en matèria de carrera professional del personal***

El ple de l'ajuntament, en sessió celebrada el dia 27 d'abril de 2017, ha aprovat el següent:

ACORD ENTRE L'AJUNTAMENT D'ALARO I LES ORGANITZACIONS SINDICALS EN MATERIA DE CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL

Antecedents.

Un factor clau per millorar la qualitat dels serveis que presta l'Administració Municipal el constitueix l'ordenació i gestió adequades dels seus recursos humans. Obtenir la màxima rendibilitat d'aquests recursos humans permetrà a l'Administració Municipal assegurar un compliment òptim dels seus objectius i assolir els resultats prevists en dissenyar les polítiques públiques. Assolir aquests objectius només es pot aconseguir si s'actua motivant adequadament els empleats que serveixen a l'organització.

Com a factor clarament determinant de la motivació del personal al servei de les administracions públiques, la Llei 7/2007, de 12 de abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, preveu als articles 16è i següents el dret a la carrera professional i a la promoció interna, drets que es troben lligats a l'avaluació de l'acompliment. Aquest model de carrera pretén la implicació voluntària i motivada del personal, orientada a la consecució dels objectius de l'Administració i es conceptua com el dret dels empleats públics a progressar de forma individualitzada, com a reconeixement al seu desenvolupament professional, quant a coneixements, formació, experiència professional i assoliments dels objectius establerts per l'administració.

Així mateix la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, preveu als seus articles 62è i següents el desplegament de les previsions en matèria de carrera administrativa, que concorden lògicament amb el que amb caràcter bàsic preveu l'Estatut. Aquestes previsions són així mateix aplicables al personal de les Administracions Locals de l'àmbit territorial de la CAIB d'acord amb allò previst a l'article 190 de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears.

Finalment, s'han de ressenyar els acords signats en matèria de carrera professional en data de 18 de juliol de 2008 per al personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 154, d'1 de novembre de 2008), modificat en data de 26 de febrer de 2010 (BOIB núm. 37, de 6 de març de 2010); el del personal del Consell Insular de Mallorca i el de l'Ajuntament de Calvià, aquests dos inspirats en el model de carrera desenvolupat a l'acord de l'Administració de la CAIB. És per això que així mateix el model de carrera que es proposa a aquest Ajuntament recull els seus elements característics.

Per tot això, a proposta de les parts integrants de la mesa general conjunta de negociació (batlessa, delegat del personal funcionari -CSI-CSIF- i delegat del personal laboral -UGT-), el ple de l'ajuntament ratifica el següent:

ACORD

1. Objecte

El present acord té per objecte regular la carrera professional del personal al servei de l'Ajuntament d'Alaró.

2. Concepte de carrera professional

La carrera professional del personal de l'Ajuntament d'Alaró és el conjunt ordenat de les seves oportunitats d'ascens i de les expectatives de progrés professional d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Aquesta carrera ha de contribuir, així mateix, a l'actualització i el perfeccionament de la qualificació d'aquest personal i a la millora de la prestació del servei públic a l'Ajuntament d'Alaró.

3. Modalitats de carrera professional i elements clau

3.1. Es fixen com a modalitats de carrera professional del personal a l'Ajuntament d'Alaró:

- La promoció interna
- La carrera vertical





- La carrera horitzontal

3.2. El sistema de carrera professional s'estructura a partir de tres conceptes clau:

- *Nivell de lloc de feina.* És el que tradicionalment s'anomena complement de destinació d'un lloc de feina. Aquest nivell es troba determinat a la Relació de llocs de feina.
- *Nivell de carrera vertical o grau personal.* Tot el personal funcionari de carrera té un grau personal que es correspon amb algun dels nivells de lloc de feina i que s'adquireix i consolida en els termes de la seva normativa autonòmica.
- *Nivell de carrera horitzontal.* És el que obtenen les persones que participen en els processos de carrera horitzontal. En qualsevol cas, tot el personal funcionari de carrera obté un nivell inicial d'entrada des del moment de la superació del procés de selecció i de la seva incorporació a l'Administració municipal.

El contingut i els efectes retributius d'aquests tres nivells s'ajusten al que preveu la normativa vigent en matèria de funció pública de les Illes Balears.

3.3. Al personal laboral, s'apliquen aquestes modalitats adaptades a les seves peculiaritats.

4. Estructura de promoció interna

Consisteix en els sistemes d'ascens o de canvi a places de diferents escales, subescales, classes o categories, amb canvi o no de grup o subgrup de titulació. Bàsicament s'hi preveuen els vessants de promoció interna vertical, promoció interna vertical creuada i promoció interna horitzontal. En aquesta matèria s'aplica el que preveu la normativa autonòmica vigent.

L'Ajuntament d'Alaró ha de promoure la promoció interna del seu personal funcionari de carrera mitjançant la inclusió, a l'acord de condicions de feina del personal funcionari de carrera vigent en cada moment o en d'altres acords específics, de les previsions necessàries en aquesta matèria per a les diferents escales i subescales que formen la seva estructura de personal.

S'ha de garantir el dret del personal laboral a la promoció interna. La promoció interna del personal laboral s'ajusta a les seves peculiaritats.

5. Estructura de carrera vertical

Consisteix en la mobilitat voluntària del personal, per ascens o per trasllat amb la mateixa plaça, en l'estructura de llocs de feina que formen l'Administració de l'Ajuntament d'Alaró, mitjançant la participació en els diferents sistemes de provisió de llocs de feina que preveu la normativa reguladora i els acords municipals d'aplicació. Tot això, amb la repercussió en l'adquisició i la consolidació d'un grau personal.

A aquests efectes, la Relació de llocs de feina determina el nivell de cada lloc, dins els intervals de nivells que per a cada grup o subgrup estableix la normativa autonòmica reguladora d'aquesta matèria.

L'obtenció continuada durant dos anys de resultats negatius en l'avaluació de l'acompliment tindrà els efectes que la normativa reguladora estableixi pel que fa a l'ocupació de llocs de feina obtinguts per concurs o per lliure designació, sempre amb audiència de la persona interessada i mitjançant resolució motivada.

Les modalitats i les condicions per a l'adquisició, la consolidació i el canvi del grau personal són les que determina la normativa autonòmica de funció pública.

En concret les modalitats d'adquisició del grau personal són:

1. Adquisició inicial per nou ingrés.
2. Consolidació per l'ocupació de llocs de feina de nivell superior.
3. Adquisició per la superació de cursos i procediments d'avaluació de l'acompliment.

6. Complement retributiu de carrera vertical

Les retribucions a abonar en concepte de carrera vertical són les corresponents al grau personal consolidat per a cada persona, quan aquest sigui igual o superior al nivell del lloc (complement de destinació) realment ocupat.

En cas contrari, i normalment amb l'ocupació d'un nou lloc de feina de superior nivell al corresponent al grau consolidat després de participar en un procés de provisió de llocs de feina, s'abona, a més del grau consolidat, la diferència fins al valor del nivell del lloc realment ocupat. En aquests casos la consolidació del grau personal ajustat al nivell del nou lloc ocupat es dona d'acord amb el que preveu la normativa autonòmica.

7. Estructura de carrera horitzontal

Consisteix en la progressió de nivell i esglaó del personal, sense necessitat de canviar de lloc de feina. L'efectivitat definitiva del sistema de carrera horitzontal tindrà lloc amb la implantació del sistema d'avaluació de l'acompliment, sense perjudici del procés extraordinari d'implantació inicial de la carrera que es preveu en aquest acord.

El model de carrera professional s'estructura en quatre nivells o esglaons, en cadascun dels quals el personal d'aquest Ajuntament ha de romandre un període de temps per adquirir les competències necessàries per accedir a l'esglaó superior. El sistema requereix formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi a les convocatòries i superar l'avaluació corresponent.

El període mínim de serveis prestats per a l'accés a cadascun dels nivells o esglaons és el següent:

- Nivell I: 5 anys
- Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I
- Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II
- Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III

Les característiques del sistema, els requisits generals, els imports per subgrups o grups, els nivells de complement de carrera, l'avaluació de l'acompliment, etc. s'assimilen als acordats dia 18 de juliol de 2008 per al personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 154, d'1 de novembre de 2008), modificats dia 26 de febrer de 2010 (BOIB núm. 37, de 6 de març de 2010), sempre amb l'aplicació dels criteris i els procediments que es prevegin a la futura Llei de la funció pública de les Illes Balears i a les disposicions reglamentàries que desenvolupin la carrera professional. El sistema ha d'anar lligat a la formació, a un menor absentisme i als mecanismes que s'acordin per a l'avaluació de l'acompliment, la qual cosa redunda en la millora en la qualitat dels serveis públics i, en definitiva, en el millor servei a la ciutadania.

8. Complement retributiu de carrera horitzontal

Les retribucions, en còmput anual, del complement de carrera corresponent a cadascun dels nivells assenyalats són les següents:

Nivells de CC(*)	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Nivell I	3.000€	2.400€	2.200€	2.000€	1.700€	1.300€
Nivell II	6.000€	4.560€	4.080€	3.600€	2.900€	2.200€
Nivell III	9.000€	6.600€	5.960€	5.250€	4.200€	3.000€
Nivell IV	12.000€	8.640€	7.820€	7.000€	5.500€	4.500€

(*) CC és complement de carrera. Així mateix aquests nivells i aquestes retribucions per a cada grup o subgrup s'estableixen igualment per al personal laboral, segons les categories equivalents previstes al seu conveni col·lectiu.

El personal funcionari i laboral que es trobi inclòs a l'àmbit subjecta d'aplicació d'aquest acord, percebrà, amb efectes del 1 de juliol de 2017, la quantia corresponent en el grau o nivell de carrera professional que tingui reconeguda segons el següent calendari:

- 1 de desembre de 2017: 25%
- 1 de desembre de 2018: 50%
- 1 de desembre de 2019: 75%
- 1 de desembre de 2020: 100%

A més, el calendari previst ha de ser objecte de renegociació, tant dels percentatges a aplicar com de la temporització de la implantació, als anys en què el pressupost municipal d'ingressos no experimenti un creixement percentual superior al creixement del capítol I de despeses en termes percentuals del mateix exercici, i en qualsevol cas s'ha d'aplicar el que preveu l'article 38.10 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Només es pot percebre un únic complement de carrera horitzontal, el que correspongui al nivell i a l'esglaó que es tingui reconegut en darrer lloc.

El seu import s'abona en forma fraccionada en 14 mensualitats amb la meritació de cada nòmina.

9. Assignacions inicials de nivells o esglaons

L'accés del personal de l'ajuntament afectat pel present acord a la carrera horitzontal en el moment de la seva implantació es farà, amb caràcter extraordinari i per una sola vegada, mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri de temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació comenci a tenir efectes econòmics.

El nivell assignat en cada cas és el punt de partida per a la progressió en la carrera horitzontal que preveu aquest acord. L'assignació inicial es



fa al subgrup de titulació i a la categoria que deté la persona interessada.

El nombre d'anys d'excés respecte del període mínim per assolir un nivell o esglao, només en el moment de l'assignació inicial, es tindrà en compte per assolir el nombre d'anys necessaris per ascendir al següent nivell o esglao.

Tot el personal que en el moment de la implantació de la carrera tingui 60 anys fets percep el 100% de les retribucions de l'import de carrera que li correspon, segons el nivell que se li hagi reconegut. Igualment el que faci 60 anys durant els anys 2017, 2018, 2019 i 2020 percebrà aquest 100% a partir del mes següent d'haver complert aquesta edat.

10. Sistema d'avaluació i composició de l'òrgan avaluador.

L'avaluació consisteix en valorar els mèrits presentats i acreditats per part del personal que sol·liciti l'accés a cada nivell de la carrera professional.

-Per mantenir actualitzat el sistema de manera que respongui a la realitat i a les necessitats, els mèrits tindran que ésser avaluats i aprovats per l'òrgan d'Avaluació, que estarà compost per el Secretari de la Corporació, un delegat de personal i un funcionari Administratiu. Una vegada aprovats, aquests paràmetres han d'integrar l'annex corresponent a cadascuna de les convocatòries ordinàries de carrera professional.

-Per al reconeixement de cada nivell de carrera s'ha de valorar els coneixements adquirits (cursos relacionats amb la funció que desenvolupa el funcionari), mitjançant la presentació de 5 cursos realitzats durant tot el període que compren un canvi de nivell, si el canvi de nivell es realitza abans de complir el període, es presentarà la part proporcional dels cursos.

-Una vegada consolidat el 100% de les retribucions regulat el apartat 8, l'òrgan avaluador es reunirà anualment per actualitzar els canvis de nivell sol·licitats per els interessats.

-Els efectes econòmics de l'obtenció del nivell sol·licitat, seran efectius des de la publicació de la resolució de l'òrgan Avaluador.

11. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional.

-El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal, l'inicia l'interessat presentant per escrit la corresponent instància, adjuntant els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell o canvi de mateix.

Disposicions addicionals.

Primera. El personal que passi a ocupar un lloc de feina de naturalesa directiva al mateix Ajuntament percebrà la retribució del grau de carrera vertical, si és superior al del nou lloc, i el de carrera horitzontal que percebi en el moment de la designació. Tot això llevat dels casos en què el nomenament o el contracte exclouin expressament aquesta percepció.

Segona. Es garanteix l'aplicació d'aquest acord al personal del Cos de Policia Local en situació de segona activitat, amb o sense destinació.

D'altra banda, amb la finalitat d'estudiar les diverses matèries i qüestions que es desprenguin de l'execució de l'Acord, es poden constituir els grups de treball que siguin necessaris a parer de les parts.

El que fem públic per a general coneixement.

Recursos.

Contra aquest acord, que és definitiu en via administrativa, es poden interposar, alternativament, els recursos següents:

- Directament el recurs contenciós administratiu davant el Jutjat del Contenciós Administratiu de Palma en el termini de dos mesos, comptadors a partir del dia següent de la seva publicació.
- El recurs de reposició potestatiu davant el ple de l'ajuntament, en el termini d'un mes, comptador a partir del dia següent de la publicació de la present resolució. Contra la desestimació per silenci del recurs de reposició, que es produirà pel transcurs d'un mes des de la seva presentació sense que s'hagi resolt expressament ni s'hagi notificat, podrà interposar-se el recurs contenciós administratiu, davant el Jutjat del Contenciós Administratiu de Palma, en el termini de sis mesos, comptadors a partir del dia següent a la desestimació presumpta.

No obstant l'anterior, es pot exercitar, si n'és el cas, qualsevol altre recurs que s'estimi pertinent.

Alaró, 2 de maig de 2017

La batlessa,
Aina Maria Munar Isern

