



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE PALMA DE MALLORCA

14373***Departament de Personal-Acord aprovació Carrera Professional Ajuntament Palma***

L'Ajuntament Ple en sessió ordinària de data 27 d'octubre de 2016 va aprovar la modificació del vigent Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari, eventual i dels òrgans directius d'aquest Ajuntament, que es transcriu a continuació:

EXPOSICIÓ DE FETS

1. El 3 de juny de 2010 la Junta de Govern de l'Ajuntament de Palma va aprovar, prèvia la negociació sindical corresponent, els criteris bàsics de la carrera professional del personal de l'Ajuntament de Palma. Dit acord regulava el concepte, les modalitats, l'estructura i el complement retributiu de la carrera professional del personal i preveia la implantació dels efectes econòmics de la carrera professional a partir de l'1 de gener de 2012.

2. El 19 d'octubre de 2011 la Junta de Govern va aprovar les mesures de racionalització i reducció de la despesa en matèria de personal. Entre dites mesures figurava la de la suspensió temporal de l'abonament de l'acord de determinació dels criteris objectius de la carrera professional en el sentit que no s'abonaria la diferència prevista per als anys 2012 i 2013, preveient aquest acord la revisió del contingut de l'acord de carrera professional per a ajustar el calendari previst.

3. Durant els darrers mesos de l'any 2015 i els primers de l'any 2016 han tingut lloc diverses negociacions en el si de la Mesa General de Negociació entre les organitzacions sindicals representatives i l'Ajuntament de Palma sobre la carrera professional. Dites negociacions han culminat en la subscripció, el 6 d'abril de 2016, de l'acord de carrera professional de l'Ajuntament de Palma per, d'una banda, CCOO, CSIF, SPPME i UGT i, de l'altra, per l'Ajuntament de Palma.

4. Dit acord ha estat informat favorablement per l'interventor. Preveu dit informe que prèvia a l'aprovació de l'Acord de carrera professional s'ha d'aprovar la modificació pressupostària corresponent.

5. Dit acord ha estat informat favorablement pels Serveis Jurídics. Preveu dit informe, es cita textualment:

“Un acord que contempli l'aplicació i retribució de l'anomenada carrera horitzontal és, per tant, substantivament legal..... En tot el que es pretengui regular en l'esborrany d'Acord tramès i que sigui matèria reservada a llei o reglament, s'haurà d'estar a la regulació que faci al respecte, en el seu coment, la Comunitat Autònoma”.

6. L'11 d'abril de 2016 la regidoria de Funció Pública i Govern Interior va sol·licitar a la regidoria d'Hisenda la tramitació d'un crèdit extraordinari per import de 1.785.264,96 previ a l'aprovació de l'Acord de carrera professional del personal de l'Ajuntament de Palma.

7. El 28 d'abril de 2016 el Ple de l'Ajuntament de Palma va aprovar inicialment la modificació de pressupost per fer front a l'increment de la despesa que suposa l'implantació de l'acord de la carrera professional. Una vegada transcorregut el període d'al·legacions de l'aprovació inicial, sense al·legacions al respecte, i publicat en el Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma el 31 de maig de 2016 la modificació de pressupost, s'ha prosseguir amb la tramitació de l'acord d'aprovació de la carrera professional per l'òrgan municipal competent.

NORMATIVA APLICABLE

1. L'article 14 del Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, que preveu el dret dels empleats públics a la progressió en la carrera professional segons els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.

2. Els articles 16 i 17 del Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, quant al concepte, principis i modalitats de carrera professional i la carrera horitzontals dels funcionaris de carrera.

3. Els articles 31 i següents del Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic pel que fa al dret a la negociació col·lectiva i les matèries objecte de negociació, molt especialment, a les normes que fixin els criteris generals de carrera i les relatives a la determinació de les retribucions.

4. L'article 22 de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari, eventual i dels òrgans directius de l'Ajuntament de Palma que preveu els principis generals de la carrera professional.



Per tot això, atès l'article 127 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local i l'Acord de delegació de competències de la Junta de Govern de Palma en els titulars de les Àrees i Àrees delegades pres el 28 d'octubre de 2015, la cap de servei que subscriu proposa a la regidora de Funció pública i Govern Interior que tingui a bé elevar a la Junta de Govern el següent:

ACORD

1. Aprovar expressa i formalment l'Acord de carrera professional de l'Ajuntament de Palma subscrit, acte seguit de la Mesa General de Negociació extraordinària del dia 6 d'abril de 2016, per l'Ajuntament de Palma i per les organitzacions sindicals CCOO, CSIF, SPPME i UGT, el qual s'adjunta a n'aquest acord.
2. L'Ajuntament de Palma revisarà d'ofici aquest Acord una vegada la Comunitat Autònoma de les Illes Balears reguli, mitjançant una norma de caràcter general legal o reglamentària, la carrera professional, tot això, de conformitat amb l'informe dels Serveis Jurídics emès el 19 d'abril de 2016.
3. Aprovar la despesa de 1.785.264,96 euros derivada de l'aplicació d'aquest Acord, la qual s'imputarà a l'aplicació pressupostària 09 920 00121 04 del vigent Pressupost Municipal de Despeses de l'Ajuntament de Palma.
4. Suspènre la vigència de forma íntegra i definitiva de l'Acord que aprovà els criteris bàsics de la carrera professional del personal de l'Ajuntament de Palma pres per la Junta de Govern el dia 3 de juny de 2010. Aquesta suspensió tindrà efectes a partir de l'1 de gener de 2016.
5. Anul·lar totes les normes anteriors que contradiguin aquest acord, el qual començarà a vigir l'1 de gener de 2016.
6. Abonar als destinataris d'aquest Acord, amb caràcter retroactiu i en la propera nòmina que es meriti, els efectes econòmics derivats de la seva implantació a partir de l'1 de gener de 2016.
7. Elevar aquest Acord a la consideració del Ple de la Corporació.
8. Publicar aquest Acord al Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i a la Intranet Municipal.

ACORD DE CARRERA PROFESSIONAL AJUNTAMENT DE PALMA

1. Objecte

El present acord té per objecte reactivar i ordenar la carrera professional del personal funcionari tant interí com de carrera i laboral al servei de l'Ajuntament de Palma i vincular aquesta recuperació a la calendarització o al ajornament de la recuperació de la part de la paga extraordinària que es va perdre durant l'any 2012.

2. Concepte de carrera professional

La carrera professional del personal de l'Ajuntament de Palma 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 de Palma.

3. Modalitats de carrera professional i elements clau

1. Es fixen com a modalitats de carrera professional del personal a l'Ajuntament de Palma:

- La promoció interna
- La carrera vertical
- La carrera horitzontal

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 de l'Ajuntament 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 de l'Ajuntament 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. Aquesta carrera administrativa està vinculada a la voluntarietat de tot el personal.





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. 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 de Palma 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 de Palma, 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.

Pel que fa al que es preveu a la modalitat 3a, l'Ajuntament de Palma ha d'incloure, a partir de l'any 2016, i de forma anual en la planificació de l'Escola Municipal de Formació, un ventall d'itineraris formatius per als diversos grups i subgrups de titulació. La selecció del personal participant en aquests itineraris ha de tenir lloc, amb criteris de mèrit i capacitat, mitjançant un concurs convocat a aquest efecte a l'inici del desplegament de cada pla anual de formació amb garantia d'igualtat d'oportunitats per a totes les persones interessades. La convocatòria i el resultat del concurs i del curs són públics.

Per tal de garantir el dret a la Carrera vertical del personal municipal, el seu ascens dins l'estructura jeràrquica de llocs de treball i el dret a la mobilitat en l'ocupació, l'administració es compromet a partir del 2016, a convocar, com a màxim amb caràcter bianual, la provisió de llocs de treball del personal de l'Ajuntament, en la mesura que la normativa estatal ho permeti, i sempre que l'administració compti amb l'informe favorable de la Intervenció econòmica del Ajuntament.

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 les lleis aplicables en matèria de Funció Pública 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.

En el cas de que una persona hagi ocupat llocs de diferents grups, serà valorat per aquell grup en el que hagi estat més temps prestant serveis en el període de 5 anys.

Les situacions especials d'excedència, comissió de serveis i assimilables, seran desenvolupades mitjançant la negociació col·lectiva en el marc d'aquest acord.

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	Grup 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 €	6.660 €	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.

Els efectes econòmics derivats de la implantació de la carrera professional es donen des de l'1 de març de 2016.

El personal funcionari i laboral que es trobi inclòs a l'àmbit subjectiu d'aplicació d'aquest acord, percebrà, amb efectes de l'1 de gener de 2016, la quantia corresponent en el grau o nivell de carrera professional que tingui reconegut segons el següent calendari:



- 1 de gener al 30 de setembre de 2016: 25%
- 1 d'octubre al 31 de desembre 2016: 40%
- 1 de gener de 2017: 60%
- 1 de gener de 2018: 80%
- 1 de gener de 2019: 100%

Les pagues dobles es pagaran als percentatges establerts a cada període

Això no obstant, si l'import que han de percebre les persones interessades, per aplicació dels percentatges indicats sobre la quantia total a abonar, resulta inferior a l'import de l'assignació inicial a compte de carrera professional rebuda fins el 31 de desembre de 2015, s'abona aquesta darrera quantitat, tinent en compte que el concepte de "a compte de carrera professional" desapareix a la posada en marxa del present acord.

A més, essent prioritaris els drets econòmics de les treballadores i treballadors de l'ajuntament de Palma, el calendari previst serà objecte de renegociació, tant dels percentatges a aplicar com de la temporalització de la implantació, als anys en què les circumstàncies econòmiques sobrevingudes així ho determinin, 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 a compte de la carrera professional

A la data d'entrada en vigor d'aquest acord tot el personal de l'Ajuntament de Palma que ve essent retribuït pel concepte de "a compte de carrera professional" deixarà de ser-ho per aquest concepte i ho serà per el concepte retributiu de carrera horitzontal.

10. 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 com a funcionari o laboral dia 31 de desembre de 2015. Així mateix s'actualitzen segons l'increment previst per a la resta de retribucions als PGE.

El nombre d'anys d'excés i la formació d'excés respecte del període mínim per assolir un nivell o esglaó, 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 esglaó.

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 2016, 2017, 2018 i 2019 percebrà aquest 100% a partir del mes següent d'haver complert aquesta edat.

11. Modificació del model de carrera ordinària

Per progressar en la carrera professional, es desenvolupa un model de carrera en que la avaluació del compliment i la millora continua se configuren com l'eix fonamental. Es a dir, a més del requisit de cinc anys de permanència en el nivell d'origen, se tindrà que superar la corresponent avaluació.

Els principis rectors de l'avaluació són:

- a) Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania
- b) Afavorir la qualitat a mitjançant la millora contínua dels serveis que el ciutadà rep de l'Administració de l'Ajuntament de Palma.
- c) Desenvolupar l'Administració electrònica per facilitar a la ciutadania informació sobre els serveis prestats per l'Administració local.
- d) Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de mesura de l'activitat que serveixin per aconseguir més eficiència del servei públic.





Per tot això, la Comunitat Autònoma ha encarregat a l'EBAP que presenti un model d'indicadors i d'avaluació del compliment, en que de manera ponderada i segons les diferents categories professionals s'elabori un model d'avaluació progressiu, basat en els següents ítems:

- a. Formació
- b. Docència
- c. Compromís amb l'organització
- d. Avaluació del compliment (Avaluació 360°)
- e. Compliment d'objectius de la seva unitat i personal

El personal que ha accedit al nivell IV en la fase d'implantació extraordinària estarà obligat a presentar-se a cada avaluació que li correspongui pel temps de serveis prestats cada 5 anys. En cas de dues avaluacions negatives i previ informe preceptiu de l'òrgan competent es podrà proposar el descens al nivell immediatament inferior. En cap cas, el fet de no superar aquestes avaluacions no pot suposar la remoció del lloc de treball, tant pel que fa al personal inclòs en aquest punt com a la resta de nivells.

El model de carrera ordinària es configura com a element clau de motivació i creixement professional en el si de la funció pública. Aquest esforç i creixement ha d'anar lligat a la corresponent remuneració en cada nivell, així com el reconeixement i a la valoració del nivell de carrera.

A tals efectes se crearà una comissió d'avaluació i reconeixement de nivell dels sol·licitants la composició i funcionament de la qual es desenvoluparà mitjançant la negociació corresponent.

Així mateix, els ítems d'avaluació i reconeixement de nivell seran aprovats en Mesa General de Negociació.

Respecte a la Formació es tindrà especialment en compte les necessitats dels treballadors de l'Ajuntament de Palma a l'hora de programar-la a l'Escola Municipal de Formació.

12. Convocatòria de la Carrera professional horitzontal ordinària

Les convocatòries de la Carrera professional horitzontal ordinàries seran anuals.

La primera convocatòria de Carrera ordinària per accedir als diferents nivells que integren la Carrera professional horitzontal es durà a terme dins els segon semestre de 2017, conforme als requisits que prèviament s'han de negociar amb les organitzacions sindicals, sempre garantint un termini que no superi els 2 mesos des de la data de convocatòria fins a la data de reconeixement de canvi de nivell.

De forma transitòria i per una sola vegada, aquelles persones que, entre l'assignació extraordinària de nivell i la primera convocatòria ordinària, compleixin els requisits per poder accedir al nivell superior, tindran dret a rebre, si és el cas, la quantia des de la data en que hagin complert dits requisits.

13. Ajornament de la recuperació de la part de la paga extraordinària deixada de percebre durant l'any 2012

Les previsions d'aquest Acord es condicionen a la determinació d'un calendari que permeti la recuperació del 100% de la paga extraordinària deixada de percebre durant el 2012.

L'Administració presentarà a les organitzacions sindicals aquesta proposta de calendari durant l'any 2016 que garanteixi en tot cas la recuperació del 100% d'aquesta paga extraordinària abans del 31 de desembre del 2018.

14. Garantia de formació.

L'Ajuntament promourà les accions formatives que garanteixin un nombre mínim d'hores que permetin el canvi de nivell.

15. Compromís de compliment.

Les parts que signen aquest Acord es comprometen a garantir el compliment del mateix així com a respectar cada un dels punts que conté.

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 excludin 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.



Tercera. Els Agents Socials i l'Ajuntament de Palma es comprometen a negociar els acords de desenvolupament que siguin necessaris per iniciar les prescripcions previstes en aquest document abans del dia 30 de juny de 2016.”

Palma, 10 de novembre de 2016

La cap de servei de Nòmines i Prestacions

p.d. Decret de Batlia núm. 3000, de 26/02/2014

(BOIB núm. 30 de 04/03/2014)

Joana Maria Saurina Castell

