



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT D'ANDRATX

14430 *Acord de carrera professional d'Andratx*

Aprobat per Ple en sessió Ordinària de dia 24 de novembre de 2016 acord de carrera professional d'Andratx, es fa publico l'extracte:

ACORD DE CARRERA PROFESSIONAL ANDRATX.

Reunits a Andratx el 14 de novembre de 2016 a l'empara de l'establert en els articles 33, 34 i 38 del Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, els representants de l'Administració del Ajuntament d'Andratx i totes les organitzacions sindicals representatives.

Antecedents

El Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix en els seus articles 16, 17 i 19 que el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix tenen dret a la promoció professional, i que amb aquest objecte les Administracions Públiques promouran l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional dels empleats públics.

Després de definir la carrera professional com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, assenyala que les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de regular la carrera professional aplicable en cada àmbit que poden consistir, entre unes altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats que preveu, és a dir, carrera horitzontal, carrera vertical, promoció interna vertical i promoció interna horitzontal.

L'actual llei de funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears regula la carrera professional en l'article 62 el qual determina que la carrera professional del personal funcionari es fa efectiva a través de la consolidació del grau personal, de la promoció interna i de la mobilitat, però sense recollir la carrera horitzontal recollida en el EBEP, circumstància que tampoc preveu el vigent conveni col·lectiu per al personal laboral, ni en el pacte negociat de funcionaris del Ajuntament d'Andratx.

Per això qualsevol acord que s'aconsegueixi per implantar el model de carrera professional horitzontal, tal com preveu el EBEP, ha de comptar amb la cobertura legal que ho faci viable, per la qual cosa s'ha de modificar l'actual Llei 3/2007, de funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears i el vigent conveni col·lectiu per al personal laboral en el sentit d'incloure la regulació del concepte retributiu de carrera professional, sense perjudici de poder fer pagaments a compte d'aquest concepte.

El retard en la implantació de l'enquadrament inicial, de caràcter extraordinari, ha anat acompanyat d'una sèrie de mesures (augment de la jornada la no incorporació de nous efectius, amortització per jubilacions), la qual cosa ha redundat en un augment del rendiment dels empleats públics per aconseguir els resultats requerits, circumstància que justifica el manteniment d'aquest enquadrament inicial de caràcter extraordinari.

En virtut del que s'ha exposat, d'acord amb l'article 38 del EBEP, fruit de les negociacions dutes a terme entre l'Administració i les organitzacions sindicals CCOO, CSIF, STEI-i, ÚS se signa el següent:

ACORD

1. Objecte

1.1. Aquest acord té per objecte regular el sistema de carrera professional horitzontal del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació durant el seu exercici professional en el Ajuntament d'Andratx.

1.2. S'entén per carrera professional horitzontal el dret dels empleats públics a progressar professionalment, de manera individualitzada, en la seva carrera administrativa sense necessitat de canviar de lloc de treball, quan compleixin els requisits i les condicions que s'estableixin en la llei de funció pública i en les seves normes de desenvolupament relatives a la carrera professional horitzontal.





2. Personal funcionari i laboral que ha de percebre carrera professional

2.1. Aquest Acord és aplicable a tot el personal funcionari de carrera i laboral fix, del Ajuntament d'Andratx que es trobi en la situació administrativa de servei actiu en el Ajuntament.

2.2. El personal que tingui la condició de funcionari/a de carrera del Ajuntament d'Andratx, però es trobi en la situació d'excedència voluntària per la seva condició de funcionari/a interí/a o funcionaris de carrera que provisionalment estan nomenats en el Ajuntament d'Andratx en un grup superior, se'ls abonarà la carrera professional d'acord amb el nivell corresponent respecte al grup de titulació d'acord amb la condició d'interinitat o el nomenament provisional.

2.3. El personal que tingui la condició de funcionari/a de carrera en una altra Administració Pública de la qual es trobi en la situació d'excedència voluntària per la seva condició de funcionari/a interí/a en el Ajuntament d'Andratx, li serà aplicable l'abonament de la carrera professional i serà enquadrat en el nivell corresponent respecte del grup de titulació d'acord a la condició d'interinitat.

2.4 El Ajuntament es compromet durant l'any 2017 a iniciar la negociació per a la inclusió del personal interí en l'acord de carrera professional, amb les quanties i condicions que es determinin.

3. Característiques

El sistema de carrera professional horitzontal regulat en aquest acord té les característiques següents:

És voluntària: correspon al personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació decidir si s'incorpora i el ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, complint els requisits establerts.

És personalitzada: el reconeixement dels nivells té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i a poc a poc, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'aconseguirà havent acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior.

És irreversible: l'aplicació de la carrera professional és irreversible i el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat amb caràcter general, amb excepció de l'aplicació de la sanció de demèrit prevista en l'article 96.1 i) del EBEP i de la seva revisió en els casos de les avaluacions posteriors recollides en la Disposició Transitòria cinquena.

És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.

És transparent: les eines de mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.

És avaluable: es basa en l'avaluació de la competència professional i del desenvolupament del lloc de treball per accedir a cada nivell de la carrera professional.

És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.

És homologable: es duran a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal provinent d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin.

És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.

És actualitzable mitjançant la revisió periòdica dels elements que es consideren en l'avaluació, de manera que responguin a la realitat i a les necessitats canviants del Ajuntament d'Andratx i dels seus professionals

4. Requisits

4.1. L'accés a la carrera professional horitzontal s'efectua amb l'obtenció d'un dels nivells previstos en aquest acord-. L'accés posterior als nivells superiors es duu a terme amb el procediment i els requisits establerts en aquest acord, sense perjudici del que estableixen les disposicions transitòries. Una vegada efectuada la incorporació a la carrera professional, la promoció de nivell només es pot fer al nivell immediatament superior.

4.2. Els requisits específics per enquadrar-se en cada nivell —per a accés a la carrera professional o per a promoció de nivell— són els



següents:

- a) Pertànyer a algun dels col·lectius de personal assenyalats en el punt 2 d'aquest acord i estar en situació de servei actiu o en situació que generi reserva de plaça.
- b) Haver completat els anys de serveis prestats establerts en el punt 5.2 per a cadascun dels graus.
- c) Tenir reconegut el nivell immediatament anterior quan es tracti d'accedir als nivells II, III i IV, respectivament.
- d) Formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi en les convocatòries.
- i) Obtenció de la puntuació mínima establerta en el procés d'avaluació corresponent al període temporal de permanència en el nivell inferior
- f) Acreditar almenys quatre anys de períodes d'avaluació no negatius per a l'accés als nivells I i II i cinc anys per als nivells III i IV. S'entén per avaluació negativa obtenir menys del 50% de la valoració màxima anual.

4.3. A l'efecte del que estableix el punt 4.2.b, les persones sol·licitants que disposin de fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell d'enquadrament en la fase extraordinària d'implantació poden

computar-les — per una sola vegada i excepcionalment— en el procediment ordinari previst en el punt 8 d'aquest acord, sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

4.4. Els requisits enumerats en els punts 4.2.b, 4.2.c i 4.2.f no són aplicables al personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal a través del procediment extraordinari d'implantació pel que fa a l'obtenció del nivell inicial,

5. Estructura

5.1. El model de carrera professional horitzontal s'estructura en quatre nivells, en cadascun dels quals el professional ha de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

5.2. El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell 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.

5.3. Es consideren serveis prestats a aquest efecte de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de plaça exercits en un lloc del mateix cos o escala —i especialitats, si escau— o a una categoria professional equivalent en qualsevol Administració pública.

5.4. Així mateix, es computen els serveis prestats, en altres categories, cossos o escales —i especialitats, si escau— o categories professionals, de conformitat amb els criteris de ponderació que figuren en les taules de la disposició transitòria primera d'aquest acord.

5.5. S'entendrà com a temps de treball efectiu del temps mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives:

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Serveis en altres administracions públiques.
- d) Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes establerts en l'article 89.5 del EBEP.
- i) Excedència per cura de familiars.
- f) Excedència forçosa.
- g) Excedència especial regulada al Decreto llei 5/2012.

5.6. L'obtenció del nivell dóna dret al reconeixement públic d'aquest nivell.

6. Retribucions

6.1. Les retribucions derivades d'aplicar el model de carrera professional horitzontal queden integrades en el complement de carrera professional de l'article 24.a) del EBEP.

6.2. La quantia, en còmput anual, del complement de carrera corresponent a cada nivell és la següent:



Funcionaris	Subgrup A1/ Grup prof. A	Subgrup A2/ Grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ Grup prof. C	Subgrup C2/ Grup prof. D	Otras Agrup./ Grupo prof. E
Laborals	Grup 1	Grup 2		Grups 3-5	Grups 6-9	Grups 10-11
Nivell I	2.750 €	2.500 €	2.250 €	2.000 €	1.750 €	1.500 €
Nivell II	5.500 €	5.000 €	4.500 €	4.000 €	3.500 €	3.000 €
Nivell III	8.250 €	7.500 €	6.750 €	6.000 €	5.250 €	4.500 €
Nivell IV	11.000 €	10.000 €	9.000 €	8.000 €	7.000 €	6.000 €

No obstant això, mentre no es derogui el Reial decret llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic (BOE núm. 126, de 24 de maig), cal aplicar les minorcacions establertes en la Llei 6/2010, de 17 de juny per la qual s'adopten mesures urgents per a la reducció del dèficit públic (BOIB núm. 94, de 22 de juny)

6.3. La retribució té caràcter de complementària i està associada a l'obtenció d'un determinat nivell de carrera. Només es pot percebre el complement de carrera de l'últim nivell que es tingui reconegut corresponent al subgrup o grup professional en el qual es trobi en situació de servei actiu.

6.4. El personal que accedeixi pel procediment selectiu de promoció interna a un cos o escala d'un grup o subgrup o una categoria professional superior a la qual tenia, ha d'iniciar la carrera professional en la nova situació adquirida. Això no obstant això, continuarà percebent les retribucions corresponents al complement de carrera de la categoria anterior fins que es produeixi l'absorció pel reconeixement dels nivells corresponents a la seva nova situació.

6.5. Durant els períodes d'alliberament sindical, el personal continuarà percebent el complement de carrera pel nivell que tingués reconegut al moment de passar a la condició d'alliberat sindical, o els que li siguin reconeguts després de passar a aquesta condició.

6.6. Respecte del personal que treballi a temps parcial o en jornades reduïdes s'ha de fer una reducció proporcional de la retribució per carrera professional.

7. Àrees de valoració i efectes en la carrera professional

7.1 Per al reconeixement de, cada nivell de carrera s'han de valorar la trajectòria i les actuacions professionals, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. També es poden incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida, com també l'absentisme no justificat i la implicació en els objectius fixats per l'organització.

7.2 El desenvolupament de les àrees de valoració que es podran usar per a la progressió en el sistema de carrera són:

a) Avaluació dels objectius. Els objectius són accions corporatives d'actuació o millora del servei públic orientades a un resultat i podran versar sobre algun dels següents aspectes:

- Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania,
 - Afavorir la qualitat a través de la millora continuada dels serveis que el ciutadà rep del Ajuntament d'Andratx.
 - Desenvolupar l'Administració Electrònica facilitant la informació al ciutadà dels serveis que presta el Ajuntament d'Andratx.
 - Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de mesurament de l'activitat que serveixin per aconseguir major eficiència del servei públic.
 - Qualsevol altra actuació que es justifiqui com a execució de plans estratègics fixats a l'àrea d'adscripció
- Altres actuacions proposades pel Ajuntament en matèria de Qualitat dels Serveis o incloses en els Planes estratègics de Qualitat.
- Qualsevol altra actuació que justifiqui millores en la gestió pública.

b) Avaluació de les competències professionals: L'avaluació de l'acompliment per competències pretén mesurar i valorar la conducta professional i el rendiment dels empleats públics mitjançant criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació.

c) Avaluació del desenvolupament personal: Formació, innovació, i transferència del coneixement.

8. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal

8.1 El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal s'inicia d'ofici per l'òrgan competent mitjançant l'aprovació de la convocatòria corresponent, que ha de tenir preferentment caràcter anual.



8.2 Les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi —d'acord amb la forma i en el termini que estableixi la convocatòria— i adjuntant els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell i també els documents que acreditin els mèrits específics establerts al punt 4.2. El compliment dels requisits i dels mèrits corresponents vindrà referit al dia de l'expiració del termini fixat en la convocatòria per presentar sol·licituds.

8.3. D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada, s'encarreguen els comitès de valoració — regulats en aquest acord — per comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell. Cada comitè de valoració ha d'emetre un informe i elevar la proposta de reconeixement de nivell a l'Alcaldia.

8.4. El procediment ha de tenir una durada màxima de sis mesos i finalitza amb la resolució motivada del departament competent en matèria de funció pública concedint o denegant el nivell sol·licitat. Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la normativa aplicable.

8.5. Els efectes econòmics de l'obtenció de nivell es retrotrauran l'endemà de la publicació de la convocatòria respectiva

9. Òrgans de valoració de la carrera professional

9.1. A l'efecte de l'adequada valoració dels requisits i dels mèrits necessaris per a l'accés als diferents nivells de carrera professional es creen els comitès de valoració de carrera professional. A aquest efecte s'ha de crear un comitè de valoració que poden ser para cada subgrup o grup professional, els quals tindran la consideració d'òrgans col·legiats i el funcionament es regeix per l'article 15 i següents de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic

9.2. Els membres del comitè estan obligats a mantenir sigil i secret sobre els informes, les avaluacions, les deliberacions i els comentaris fets sobre les persones avaluades.

9.3. Amb la finalitat d'establir uns criteris homogenis en el funcionament dels comitès de valoració es pot crear un comitè coordinador de valoració, per a cadascun dels àmbits, amb funcions de coordinació.

10. Funcions dels comitès de valoració

Aquests comitès han de tenir el caràcter d'òrgans col·legiats, tècnics i especialitzats, han d'actuar amb objectivitat, imparcialitat i professionalitat i han d'estar presents els representants del personal. Tenen les funcions següents:

Rebre les sol·licituds d'accés als nivells de la promoció i el desenvolupament professional.

Comprovar els requisits i els mèrits dels professionals que sol·licitin l'accés a cada nivell.

i) Supervisar els informes emesos per a l'òrgan competent.

Elevar a l'òrgan competent una proposta definitiva sobre l'estimació o desestimació de la sol·licitud d'accés a cada nivell.

Altres funcions que se li atribueixin.

11. Comissió paritària de seguiment

Per a una major simplicitat, no existirà comissió paritària de seguiment de l'acord de carrera professional; s'estableix que les funcions —de la comissió paritària de seguiment de l'acord de carrera professional les assumeixi la comissió paritària de seguiment del pacte, la qual vetllarà pel degut compliment del present acord

Quan per raó de la temàtica a tractar es consideri necessari comptar amb l'ajuda de persones amb coneixements especialitzats en la matèria, les parts podran assistir acompanyades d'un assessor.

12 . Pau social

Les organitzacions sindicals signants d'aquest acord es comprometen a garantir la pau social durant un termini de mínim tres anys en tots els aspectes referits a la carrera professional, el nou organigrama i tot el relacionat amb el futur acord sobre el nou conveni col·lectiu, sempre que es compleixin els termes pactats en aquest Acord i es respectin els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, oportunitat i imparcialitat.

13. Vigència

Aquest Acord s'ha d'elevar al Ple del Ajuntament perquè ho ratifiqui i ordeni la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, i entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació.



Disposició transitòria primera

1. se estableix un període transitori —que té per finalitat l'enquadrament inicial de nivell— amb caràcter extraordinari al com pot optar, per una sola vegada, el personal inclòs en els punts 2.1 i 2.2 d'aquest Acord. Fora d'aquest període d'implantació, només podran desenvolupar la seva carrera professional horitzontal en el model ordinari.

Durant aquesta fase extraordinària, el personal serà classificat en el nivell que li correspongui tenint en compte única i exclusivament el temps de serveis prestats.

El personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal per aquest procediment mantindrà indemnes tots els mèrits que tinguin, que es podran utilitzar per accedir a nivells superiors.

2. Per a aquest procés extraordinari es consideraran serveis prestats els reconeguts a l'efecte d'antiguitat en la llei 70/1978 de 26 de desembre de reconeixement de serveis previs.

Els serveis prestats en diferents grups de titulació es computaran de forma ponderada.

A aquest efecte de determinar el nombre de dies de serveis prestats, s'aplicaran els criteris de ponderació establerts en les taules següents computant-se tots els períodes treballats en qualsevol cos o escala, o grup professional laboral:

- Dies acreditats pel personal de cossos i escales del subgrup A1, o en el grup professional A.

Subgrup A1/ Grup prof. A	Subgrup A2/ Grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ Grup prof. C	Subgrup C2/ Grup prof. D	Altres Agrup./ Grup prof. E
Grup 1	Grup 2		Grups 3-5	Grups 6-9	Grups 10-11
1	0,60	0,50	0,40	0,30	0,20

- Dies acreditats pel personal de cossos i escales del subgrup A2, o en el grup professional B

Subgrup A1/ Grup prof. A	Subgrup A2/ Grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ Grup prof. C	Subgrup C2/ Grup prof. D	Altres Agrup./ Grup prof. E
Grup 1	Grup 2		Grups 3-5	Grups 6-9	Grups 10-11
1	1	0,60	0,50	0,40	0,30

- Dies acreditats pel personal de cossos i escales grup B

Subgrupo A1/ Grupo prof. A	Subgrupo A2/ Grupo prof. B	Subgrupo B	Subgrupo C1/ Grupo prof. C	Subgrupo C2/ Grupo prof. D	Otras Agrup./ Grupo prof. E
Grupo 1	Grupo 2		Grupos 3-5	Grupos 6-9	Grupos 10-11
1	1	1	0,60	0,50	0,40

- Dies acreditats pel personal de cossos i escales del subgrup C1, o en el grup professional C.

Subgrupo A1/ Grupo prof. A	Subgrupo A2/ Grupo prof. B	Subgrupo B	Subgrupo C1/ Grupo prof. C	Subgrupo C2/ Grupo prof. D	Otras Agrup./ Grupo prof. E
Grupo 1	Grupo 2		Grupos 3-5	Grupos 6-9	Grupos 10-11
1	1	1	1	0,6	0,5

- Dies acreditats pel personal de cossos i escales del subgrup C2 i agrupacions professionals de la disposició adicional sesena del EBEP o en els grups professionals D i E.

Subgrupo A1/ Grupo prof. A	Subgrupo A2/ Grupo prof. B	Subgrupo B	Subgrupo C1/ Grupo prof. C	Subgrupo C2/ Grupo prof. D	Otras Agrup./ Grupo prof. E
Grupo 1	Grupo 2		Grupos 3-5	Grupos 6-9	Grupos 10-11
1	1	1	1	1	1

Disposició transitòria segona

La incorporació al sistema de carrera professional horitzontal del personal que, a la data d'efectes del reconeixement extraordinari regulat en la disposició anterior, tingui la condició de personal funcionari de carrera o laboral fix del Ajuntament d'Andratx i es troba en alguna de les



situacions administratives assenyalades en el punt 5.5 b), c), d), i) f) i g) d'aquest Acord, o bé en la situació d'excedència voluntària per interès particular, es produirà, prèvia sol·licitud, en la data en què es produeixi el reingrés al servei actiu d'acord amb la forma i amb els efectes previstos en la disposició transitòria anterior.

Idèntic tractament tindrà el personal funcionari de carrera o laboral fix del Ajuntament d'Andratx que va ser declarat en excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.

Aquestes previsions també són aplicable al personal laboral fix inclòs en el punt 2.2 d'aquest Acord que al moment en què entri en vigor romanguí en alguna de les situacions anteriors.

Disposició transitòria tercera

Una vegada realitzat, amb caràcter extraordinari, l'enquadrament inicial previst en la disposició transitòria primera, i fins al moment en què mitjançant la modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de les Illes Balears i el vigent conveni col·lectiu per al personal laboral i el Pacte Negociat de Funcionaris al servei del Ajuntament d'Andratx es creu el concepte retributiu "complement de carrera horitzontal", els pagaments es faran mitjançant el concepte "a compte del complement de carrera horitzontal".

Aquests pagaments es faran segons el calendari següent:

- a) A data de signatura de l'acord: 50 % de les quantitats establertes en el punt 6.2 d'aquest Acord, amb efecte a 1 de gener de 2016.
- b) Amb efecte des de l'1 de gener de 2017, el 75 % de les quantitats establertes en el punt 6.2 d'aquest Acord.
- c) Amb efecte des de l'1 de gener de 2018, es percebrà el 100 % de les quantitats establertes en el punt 6.2 d'aquest Acord.
- d) Tot el personal afecte per aquest acord que es jubili durant l'any de la publicació de la convocatòria i en els posteriors rebrà el 100% del nivell que li correspongui com a carrera professional mentre duri aquest calendari de pagaments parcials,
- i) Es garanteix l'aplicació d'aquest acord al personal del Cos de la Policia Local d'Andratx en situació de segona activitat, amb o sense destinació.

El Ajuntament d'Andratx es compromet a dotar la partida pressupostària necessària per fer front a les despeses generades per l'aplicació del present acord, durant els exercicis posteriors a la publicació de la convocatòria, i analitzarà les possibilitats econòmiques de l'exercici en què se signi la convocatòria,

Disposició transitòria quarta

La progressió en el sistema ordinari de carrera professional no podrà dur-se a terme fins que no es faci el desenvolupament normatiu del sistema d'avaluació de l'acompliment, que ha de preveure que l'obtenció de resultats negatius en l'avaluació de l'acompliment donarà lloc a la no valoració del mèrit relatiu al treball desenvolupat durant el període avaluat en els processos de selecció i provisió i pot donar lloc a la remoció del lloc obtingut per concurs, sempre amb audiència a la persona interessada i mitjançant una resolució motivada.

La negociació d'aquest desenvolupament normatiu s'ha d'iniciar, com a màxim, en el termini d'un any des del moment en què el present Acord comenci a desplegar els seus efectes econòmics.

Disposició transitòria cinquena

Nivell reconegut en fase d'implantació.

Els empleats públics que hagin obtingut qualsevol nivell com a complement de carrera professional, mitjançant sistema ordinari o extraordinari, poden ser sotmesos, a avaluacions de l'acompliment, que es prevegin en el desenvolupament normatiu de la carrera professional. En cas de dues avaluacions negatives i previ informe preceptiu de l'òrgan competent es proposarà 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.

Disposició transitòria sisena

L'Ajuntament d'Andratx es compromet a negociar amb els sindicats un model propi de carrera professional ordinària.

El que es fa públic per a general coneixement.

Andratx, 19 de desembre de 2016

L'Alcalde-President,
Jaume Porsell Alemany.