



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE SANTA MARIA DEL CAMÍ

13230 *Acord Avançament a Compte Carrera Professional*

L'Ajuntament en Ple en sessió celebrada dia 19-12-2018 va aprovar l'acord d'avançament a compte de la carrera professional d'aquest Ajuntament, en els termes que es transcriuen a continuació:

"ACORD D'AVANÇAMENT A COMPTE DE LA CARRERA PROFESSIONAL DE L'AJUNTAMENT DE SANTA MARIA DEL CAMÍ

1.-Objecte.

Establir les bases per implantar un sistema d'avançament a compte de la carrera professional horitzontal fonamentat en una prestació econòmica. L'avaluació de l'acompliment és un factor per garantir la millora de l'eficàcia dels serveis públics. El sistema és universal, per a tot el personal funcionari -tant de carrera com interí- i laboral -fix, indefinit i indefinit no fixo de plantilla- al servei de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí i als seus ens adscrits.

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret dels empleats públics a l'art. 16 del RDLEG. 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics.

La carrera horitzontal consisteix en la progressió de graus, categories, escalons o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de feina i de conformitat amb l'establert a la lletra b) de l'article 17 i 20.3 del mateix Estatut Bàsic.

Aquesta prestació econòmica a compte ha de contribuir, així mateix, a l'actualització i perfeccionament de la qualificació d'aquest personal i a la millora de la prestació del servei públic a l'Ajuntament de Santa Maria del Camí.

2.-Característiques de la prestació econòmica a compte.

- És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir la seva incorporació i el ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, tot complint els requisits establerts.
- És personalitzada: els reconeixement del nivell 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 prestació econòmica a compte s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior, llevat de la fase extraordinària d'implantació.
- És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e de RDLEBEP.
- És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement a compte de caràcter fix i mensual corresponent.
- És transparent: les eines del mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- 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: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de prestació econòmica a compte al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin prèvia negociació amb la representació del personal.
- És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell al sistema o accedir al nivell superior no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.





3.- Personal que té dret a accedir a la prestació econòmica a compte de la carrera professional.

Pot accedir al sistema de prestació econòmica a compte de la carrera professional horitzontal:

- a. El personal que presta servei al Ajuntament de Santa Maria del Camí i de la Residencia cas Metge Rei, amb independència del règim jurídic aplicable i de les característiques de temporalitat que pugui tenir.
- b. Al personal del cos de la Policia Local de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí amb situació de segona activitat, amb o sense destinació.

4.- Requisits.

Per a la primera adquisició de nivell, en el moment inicial d'aplicació de la prestació econòmica a compte sobre la carrera professional, no comportarà que l'empleat públic assoleixi el grau de progressió determinat pel pla municipal de desenvolupament de l'acompliment.

L'Ajuntament podrà dissenyar un pla de desenvolupament de l'acompliment per a garantir que els serveis públics municipals lliuren els serveis a través dels treballadors municipals amb la màxima eficàcia i eficiència, eix vertebrador de la carrera.

Per a la posterior progressió de nivell, tot el personal que hagi accedit al sistema restarà sotmès als sistemes d'avaluació de l'acompliment que es podran definir al pla municipal d'acompliment i hauria, en aquest cas, de complir les obligacions que es marquin al mateix.

Dit pla d'avaluació de l'acompliment serà negociat amb la representació sindical de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament i de la Residencia Cas Metge Rei necessàriament durà integrat un pla de formació extret de l'anàlisi de necessitats formatives.

El pla garantirà la participació de les organitzacions sindicals signants als processos d'avaluació i formació del personal.

5.-Estructura.

a) La prestació econòmica a compte sobre la carrera horitzontal s'estructura en quatre nivells, a cadascun dels quals el professional ha de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

b) El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell son el següents:

- 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.

c) Es consideren serveis prestats als efectes de requisits d'experiència prèvia d'accés a la prestació econòmica a compte de la carrera professional horitzontal, els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de lloc de feina exercits a un lloc del mateix cos o escala - i especialitats, si escau - o en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública, d'acord amb els criteris de ponderació del punt 10.

d) També, es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales -i especialitats, si escau- o categoria professional.

e) S'entendrà com a temps de treball efectiu mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives següents:

- Servei actiu.
- Serveis especials.
- Serveis en altres administracions públiques.
- Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'art. 89.5 de l'EBEP.
- Excedència per cura de fills o familiars.
- Excedència forçosa.
- Excedència especial que es regula en el Decret 5/2012.

f) L'obtenció del nivell dona dret al reconeixement de la prestació a compte corresponent.

6.-Calendari d'aplicació.

El sistema de prestació econòmica a compte de la carrera professionals es percebrà en la quantia corresponent al grau o nivell de carrera que es reconegut a cada treballador d'acord amb el següent calendari:



- a. Del 1 d'octubre de 2018 al 31 de desembre de 2018 el 75%
- b. Del 1 de gener de 2019 al 31 de desembre de 2019 el 90%
- c. Del 1 de gener de 2020 al 31 de desembre de 2020 el 95%
- d. Del 1 de gener de 2021 al 31 de desembre de 2021 el 100%

Les pagues dobles es pagaran als percentatges establerts a cada període.

7.- Prestació econòmica a compte de la carrera professionals.

Les retribucions, en còmput anual, del complement a compte de la carrera professional corresponent a cadascun dels nivells assenyalats és el següent:

Nivells de CaC *	A1	A2	B	C1	C2	Altres
Nivell I	2.250,00 €	1.800,00 €	1.650,00 €	1.500,00 €	1.275,00 €	975,00 €
Nivell II	4.500,00 €	3.420,00 €	3.060,00 €	2.700,00 €	2.175,00 €	1.650,00 €
Nivell III	6.750,00 €	4.995,00 €	4.470,00 €	3.937,50 €	3.150,00 €	2.250,00 €
Nivell IV	9.000,00 €	6.480,00 €	5.865,00 €	5.250,00 €	4.125,00 €	3.375,00 €

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

Tot el personal que en el moment de la implantació de la carrera tingui 62 anys fets percebrà el 100 % de les retribucions de l'import de la carrera que li corresponen, segons el nivell que se li hagi reconegut. Igualment el personal que faci els 62 anys durant els anys 2.018, 2.019 i 2.020 percebrà aquest 100 % a partir del mes següent d'haver complert aquesta edat.

El personal funcionari i laboral que es trobi inclòs a l'àmbit subjectiu d'aplicació d'aquest acord, percebrà, amb efectes econòmics de l'1 de gener de 2018, la quantia corresponent en el grau o nivell que tingui reconegut.

Esdevé necessari adaptar la despesa generada a les regles d'equilibri pressupostari.

La quantia resultant d'aplicació del pagament corresponent a l'any 2018, d'acord a la disponibilitat pressupostària, serà efectiu abans de 31 de gener de 2019.

La retribució té caràcter de complementaria i esta associada a la obtenció d'un determinat nivell de carrera. Només es pot percebre el complement de carrera del darrer nivell que es tingui reconegut, corresponent al subgrup o grup professional en el que es trobi en situació de servei actiu.

Respecte del personal que treballi a temps parcial o amb jornada reduïda s'ha de fer una reducció proporcional de la retribució per carrera professional.

8. Manteniment de nivell.

L'Ajuntament podrà establir, prèvia negociació amb els representants del personal, uns objectius d'eficiència de l'administració municipal valorant factors com el temps de resposta, el compliment de terminis legals per a la tramitació d'expedients i els resultats obtinguts.

L'Ajuntament podrà establir un Pla de formació específica per al personal municipal acollit al sistema i fixar un mínim de temps de formació específica vinculat al mateix.

9. Progressió de nivell.

Per a que els treballadors acollits al sistema d'avançament a compte de la carrera professional horitzontal puguin progressar al nivell superior han de complir amb les següents regles:

Acreditar el temps de serveis prestat requerit per a cada nivell d'acord amb l'apartat 5.b)

Acreditar el temps de formació específica, si és requerit pel Pla d'avaluació de l'acompliment.

10. Criteris de ponderació dels serveis prestats

Per a aquell personal que compti amb serveis prestats a distints grups professionals s'aplicarà una regla de ponderació d'aquests serveis als efectes de determinar la seva inclusió a un o altre nivell dins del grup professional en que presta servei en l'actualitat.

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup A1 o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	0,60	0,50	0,40	0,30

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup A2/B o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	0,60	0,50	0,40

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup C1 o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	0,60	0,50

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup C2 o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	1	0,60

11. Àrees de valoració i efectes en la carrera professional

11.1 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.

11.2 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 de Santa Maria del Camí.
- Desenvolupar l'Administració Electrònica facilitant la informació al ciutadà dels serveis que presta el Ajuntament de Santa Maria del Camí.
- 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.

12. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal

12.1 El procediment ordinari 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.

12.2 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. El compliment dels requisits i dels mèrits corresponents vindrà referit al dia de l'expiració del termini fiat en la convocatòria per presentar sol·licituds.

12.3 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.

12.4 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.

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

13. Òrgans de valoració de la carrera professional

13.1 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

13.2. 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.

13.3. 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.

14. 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.
- 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.

15. 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.

Disposició transitòria primera. Procediment extraordinari

1. S'estableix un període transitori, que té per finalitat l'enquadrament inicial del nivell, amb caràcter extraordinari, al que pot optar per una sola vegada, el personal inclòs en el punt 1 d'aquest acord.

Fora d'aquest termini d'implantació, només poden desenvolupar el model de carrera horitzontal pel procediment ordinari.

Durant aquesta fase extraordinària, el personal serà classificat en el nivell que li correspongui, tenint en compte únicament i exclusivament el temps de serveis prestats, amb independència del grup, cos o escala, o en qualsevol grup professional laboral.

Els requisits i els mèrits que s'han de tenir en compte en aquesta fase extraordinària, s'han d'entendre referits al 31 de desembre de 2017.



2. En el termini de dos mesos des de la publicació de l'Acord en el BOIB, l'Ajuntament de Santa Maria del Camí ha de publicar al tauló d'anunci una llista on hi constin totes les persones incloses dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, amb nom i llinatge o DNI, el subgrup, grup o escala, grup professional o categoria professional, el nivell reconegut y el període de serveis previs sobers, una vegada computats els que resultin necessaris per accedir al nivell de carrera professional corresponent.

3- En el termini de deu dies des de l'endemà que es publiqui aquesta llista, les persones que no hi estiguin d'acord hi poden presentar reclamacions, o bé, atès el caràcter voluntari de la carrera professional horitzontal, optar per renunciar a la seva participació en el sistema de carrera professional horitzontal.

4. Una vegada examinades les reclamacions, se publicarà al tauló d'anuncis, la llista definitiva. Aquesta llista ha de contenir les mateixes dades que la llista provisional.

Disposició transitòria segona.

1. Una vegada fet, amb caràcter extraordinari l'enquadrament inicial que preveu la disposició transitòria primera, i fins al moment que mitjançant modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març, de funció pública de les Illes Balears, i el conveni col·lectiu vigent pel personal laboral de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí, és creï el concepte retributiu "complement de carrera horitzontal", els pagaments s'han de fer mitjançant el concepte "a compte del complement de carrera horitzontal".

2. Per l'exercici econòmic 2019 i següents, el percentatge se negociarà durant l'elaboració dels pressupostos, amb la informació econòmica, jurídica, i els documents adients, l'aplicació del 100%.

3. Tots els increments es veuran supeditats als límits pressupostaris anuals que determinin les normes d'aplicació

Disposició transitòria tercera.

La primera convocatòria de carrera ordinària per accedir als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal es durà a terme d'acord amb els requisits establerts. En aquesta convocatòria i per una sola vegada es tindran en compte les fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell en la fase extraordinària d'implantació.

Aquesta convocatòria es durà a terme, preferentment durant l'exercici 2019, una vegada aprovat el conveni col·lectiu del personal laboral i s'hagi actualitzat el contingut del catàleg de llocs de feina de l'Ajuntament i de la Residència Cas Metge Rei".

Santa Maria del Camí, 20-12-2018.

EL BATLE-PRESIDENT

Nicolau Canyelles

