

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE PUIGPUNYENT

9443 *Aprovació de la carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'ajuntament de Puigpunyent*

Donat compte de l'acord de l'Ajuntament Ple, que en la seva sessió ordinària de data vint de setembre de dos mil vint va aprovar, entre altres assumptes, l'acord inicial sobre carrera professional horitzontal dels empleats públics d'aquest Ajuntament.

Vista la disposició final de l'esmentat acord sobre la carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament de Puigpunyent que estableix la publicació del seu text en el Butlletí Oficial de la Província.

En l'exercici de les competències recollides en la Llei 7/85, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, en el seu article 21, apartat h) i en el Reial Decret 2568/86, de 28 de novembre, a el seu article 41, apartat 14.

Disposar la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de l'acord sobre la carrera professional horitzontal dels empleats públics de l'Ajuntament de Puigpunyent

REGLAMENT REGULADOR DE LA CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE PUIGPUNYENT

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'actuació i perfeccionament de la qualificació professional dels empleats públics.

1-Objecte

Aquest reglament té per objecte regular el sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari i del personal laboral de l'Ajuntament de Puigpunyent.

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret dels empleats públics a l'art 16 del RD Leg 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 professional consisteix en regular el dret dels empleats públics a progressar, de manera individualitzada, en la seva carrera administrativa, 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'art. 17 i art. 20.3 del mateix Estatut.

La carrera horitzontal 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 Puigpunyent.

2-Característiques

La carrera professional horitzontal té les següents característiques:

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





Es 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'art. 96.1 e de RDLEBEP o l'incompliment dels requisits exigits pel seu manteniment.

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 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 carrera professional al personal que prové 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 respongui a la realitat i a les necessitats canviants de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels seus professionals.

3-Personal que té dret a accedir a la carrera professional

Personal de l'Ajuntament de Puigpunyent amb dret a accedir a la carrera professional horitzontal:

El personal funcionari i personal laboral que presta serveis a l'administració de l'ajuntament de Puigpunyent.

El personal que hagi accedit a l'administració de l'Ajuntament de Puigpunyent amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest acord per mitjà del sistema ordinari de provisió, sigui per concurs de mèrits o sigui per lliure designació, se li reconeixerà la progressió aconseguida en el sistema de carrera professional de la seva administració d'origen, d'acord amb el principi de reciprocitat i els criteris d'homologació que es determinin en els convenis de conferència sectorial o d'altres instruments de col·laboració que es puguin subscriure.

El personal funcionari de carrera d'una altra Administració que es troba en comissió de serveis voluntària en aquest ajuntament en data 1 de gener de 2020 li serà aplicable, si ho sol·liciten, la carrera professional horitzontal d'aquest Ajuntament en els mateixos termes que als funcionaris de carrera de l'ajuntament de Puigpunyent.

4-Requisits:

L'accés a la carrera professional horitzontal s'efectua, excepcionalment, amb l'obtenció d'un dels nivells que preveu aquest reglament. L'accés posterior als nivells superiors es duu a terme amb el procediment ordinari.

Una vegada efectuada la incorporació a la carrera professional, la promoció del nivell només es pot fer al nivell immediatament superior, sempre complint els requisits exigits.

Els requisits específics per enquadrar-se a cada nivell per accedir a la carrera professional o per promocionar de nivell són els següents:

Pertànyer a algun dels col·lectius de personal que s'assenyalen al punt 3 d'aquest acord i estar en situació de servei actiu a l'Ajuntament de Puigpunyent o en situació que generi reserva de plaça.

Haver completat els anys de serveis prestats que estableix el punt 5.2 per a cadascun dels nivells.

Tenir reconegut el nivell immediatament anterior quan es tracti d'accedir als nivells II, III, IV i V respectivament.

Formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi en les convocatòries.

Obtenció de la puntuació mínima establerta en el procés d'avaluació corresponent al període temporal de permanència en el nivell inferior, d'acord al que especifiquin les normes reguladors de la carrera professional.

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, poden computar-les – per una sola vegada i excepcionalment – en el procediment ordinari que preveu el punt 8 d'aquest acord.

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



5-Estructura

La carrera professional s'estructura en cinc 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

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

Nivell V: al complir 30 anys de treball per a l'administració.

Es consideren serveis prestats a l'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 en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública.

També, es computen els serveis prestats a altres categories, cossos o escales – i especialitats, si escau – o categoria professional

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

Servei actiu.

Serveis especials.

Serveis en altres administracions públiques.

Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'article 89.5 de l'EBEP.

Excedència per cura de familiars.

Excedència forçosa.

Excedència especial que es regula en el Decret 5/2012.

L'obtenció de nivell dóna dret al reconeixement d'aquest nivell.

6-Retribucions

1. Les retribucions derivades d'aplicar la carrera professional horitzontal queden integrades en el complement de carrera professional de l'art. 24.a del TRLeg. 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic dels empleats públics .

2. La quantia en còmput anual del complement de carrera professional a cada nivell és la següent:

Funcionaris	GrupA1/ Grup prof.A	GrupA2 / grup prof B	Grup B	Grup C1/ grup prof C	Grup C2 / grup prof D	altres agrup./ grup prof E
Laborals	Grup1	Grup 2		Grup 3-5	Grup 6-9	Grup 10-11
Nivell I	3000	2400	2200	2000	1700	1300
Nivell II	6000	4560	4080	3600	2900	2200
Nivell III	9000	6660	5960	5250	4200	3000
Nivell IV	12000	8640	7280	7000	5500	4500
Nivell V	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)

(*) Un cop el treballador tingui complerts els 30 anys de treball per a l'administració i hagi complert els requisits per passar a aquest nivell, rebrà una única paga per import d'una mensualitat de les retribucions ordinàries (bàsiques i complementàries).

A partir de l'any següent a la seva aplicació, aquets imports es veuran incrementats amb els mateixos percentatges que s'apliquin a les retribucions dels empleats públics, regulats a la llei general de pressupost.

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 del darrer nivell que es tingui reconegut, llevat del nivell V que és compatible amb el IV, corresponent al subgrup o grup professional en el qual es trobi en situació de servei actiu i el seu pagament es realitzarà en catorze pagues anuals.

7-Valoració i efectes de la carrera professional.

Per al reconeixement de cada nivell de carrera s'ha de valorar la trajectòria i l'actuació professional, 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 implantació en els objectius fixats per l'organització. Així com complir els requisits exigits en formació, tal com s'estableix en la disposició addicional quarta.

8-Procement per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal.

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

2) Les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi – d'acord amb la forma i dins el termini que estableixi la convocatòria – i s'hi han d'adjuntar els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell i també els documents que acreditin la formació requerida. El compliment dels requisits i dels mèrits corresponents es refereixen a dia de l'expiració del termini que fixa la convocatòria per presentar-hi sol·licituds.

3) D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada, se n'encarreguen els comitès de valoració – regulats en aquest reglament – 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 al batle per tal que emeti la corresponent resolució.

4) El procediment ha de tenir una durada màxima de tres mesos i finalitza amb la resolució motivada del Batle President de l'Ajuntament de Puigpunyent de concessió o de denegació del nivell sol·licitat. Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la Llei 30 /1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la resta de la normativa aplicable.

5) Els efectes econòmics de l'obtenció de nivell es retrotrauen al dia de la publicació de la convocatòria respectiva en el tauler d'anuncis de l'Ajuntament.

9-Òrgans de valoració de la carrera professional.

Per a una valoració adequada dels requisits i dels mèrits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional, es crearà un comitè de seguiment i avaluació de carrera professional, que poden ser per cada grup professional, el funcionament del qual es regeix per l'article 15 i següents de la Llei 40/2015 d'1 octubre de Regim Jurídic del Sector Públic.

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 .

10-Funcions del Comitè de seguiment i avaluació.

El Comitè ha de tenir el caràcter d'òrgan col·legiat, tècnic i especialitzat, han d'actuar amb objectivitat, imparcialitat i professionalitat, i hi han de ser presents els representants polítics i els representants del personal. Té 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 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 li atribueixin.

11-Comissió de seguiment i avaluació òrgan competent per al seguiment

La Comissió serà l'òrgan competent per al seguiment, interpretació o resolució de discrepàncies amb aquest Acord.

A l'objecte de resoldre les qüestions sobre aquest Acord que són de la seva competència, la comissió de seguiment i avaluació es reunirà de forma extraordinària, i amb aquest únic punt de l'ordre del dia.

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

El funcionament d'aquest quedarà fixat a les normes de funcionament de la carrera professional horitzontal.





12. Pau social

Les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord es comprometen a garantir la pau social durant el primer termini d'implantació de la carrera professional en tots els aspectes referits a la carrera professional, sempre que es compleixin els termes pactats en aquest Acord, tornant-se negociar per a propers períodes d'implantació.

13. Vigència

Aquest Acord s'ha d'eleva al ple de l'Ajuntament perquè el ratifiqui i ordeni la seva publicació en el BOIB i entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació.

Disposició adicional Primera

1. S'estableix un període transitori – que té per finalitat l'enquadrament inicial de nivell – amb caràcter extraordinari al qual pot optar, per una sola vegada, el personal inclòs en aquest reglament.

Fora d'aquest període d'implantació, només poden 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 únicament i exclusivament el temps de serveis prestats. El personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal per aquest procediment mantindrà inalterables tots els mèrits que tinguí, així com el temps sobrer, que es podran utilitzar per accedir a nivells superiors.

2. En aquest procés extraordinari es consideren serveis prestats d'acord amb el previst a l'art. 1 de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis prestats.

Pels treballadors que han estat a diferents grups de titulació no se'ls aplicarà cap factor de ponderació.

3. En el termini de 15 dies a partir de l'endemà que s'hagi aprovat pel Ple, els treballadors hauran de presentar la sol·licitud per acollir-se a aquest procés extraordinari, aportant la documentació referent a la categoria, antiguitat i altres requeriments que s'indiquin. A continuació en un termini de cinc dies l'Ajuntament publicarà una llista en el tauler d'anuncis on hi constin totes les persones incloses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament, on figuri el nom i llinatges, subgrup, cos o l'escala o el grup i la categoria professional, nivell reconegut i el període de serveis previs sobrers, una vegada computats els que resultin necessaris per accedir al nivell corresponents de la carrera professional.

En el termini de 10 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.

Una vegada examinades les reclamacions, s'han d'aprovar les llistes definitives i es publicaran novament al tauler d'anuncis, amb les mateixes dades que la llista provisional.

A continuació, mitjançant decret de batlia ordenarà l'aplicació del reglament i el pagament de les quantitats corresponents a cada treballador.

Els requisits i mèrits que s'hagin de tenir en consideració en aquesta fase extraordinària d'implantació s'han d'entendre referits a dia 31 de desembre de 2019.

Disposició adicional segona

Una vegada realitzat, amb caràcter extraordinari, l'enquadrament inicial previst a la disposició transitòria primera, els pagaments es faran segons el calendari següent:

- A la data d'aprovació definitiva de l'acord: el 20% de les quantitats establertes en el punt 6.2, amb efectes a 1 de gener de 2020.
- Amb efectes de l'1 de gener de 2021, es percebrà el 40% de les quantitats establertes en el punt 6.2.
- Amb efectes de l'1 de gener de 2022 es percebrà el 60% de les quantitats establertes en el punt 6.2
- Amb efectes de l'1 de gener de 2023 es percebrà el 80% de les quantitats establertes en el punt 6.2
- Amb efectes de l'1 de gener de 2024 es percebrà el 100% de les quantitats establertes en el punt 6.2.

Tot el personal que en el moment de la implantació de la carrera tingui 60 anys fets, l'any 2020 percebrà el 33 % de les retribucions de l'import de carrera que li correspon, l'any 2021 percebrà el 66 % i l'any 2022 el 100 % segons el nivell que se li hagi reconegut. Igualment el treballador que compleixi 60 anys durant l'any 2021, passarà a rebre el 70 % l'any 2022 i el 100 % l'any 2023.





Disposició addicional Tercera

La incorporació al sistema de carrera professional horitzontal del personal que, a la data d'efectes del reconeixement extraordinari que es regula en la disposició anterior, tenguí la condició de funcionari de carrera o laboral de l'Administració de l'Ajuntament de Puigpunyent i es trobi en alguna de les situacions administratives que s'assenyalen en el punt 5.5 b, c, d, e, f i g d'aquest acord, o bé en la situació d'excedència voluntària per interès particular o excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic, es produirà, si ho sol·licita prèviament, en la data en què es produeix el reingrés al servei actiu, d'acord amb la forma i amb els efectes que preveu la disposició anterior.

Disposició addicional quarta

MANTENIMENT DE NIVELL. FORMACIÓ I AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT

Àrees de valoració i efectes en la carrera professional

1. Per al reconeixement de, cada nivell de carrera s'han de valorar la formació, 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.

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.
- b) Desenvolupar l'Administració Electrònica facilitant la informació al ciutadà dels serveis que presta el Ajuntament de Puigpunyent.
- c) Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de mesurament de l'activitat que serveixin per aconseguir major eficiència del servei públic.
- d) Qualsevol altra actuació que es justifiqui com a execució de plans estratègics fixats a l'àrea d'adscripció.
- e) Altres actuacions proposades pel Ajuntament en matèria de Qualitat dels Serveis o incloses en els Planes estratègics de Qualitat.
- f) Qualsevol altra actuació que justifiqui millores en la gestió pública.
- g) 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.
- h) Avaluació del desenvolupament personal: Formació, innovació, i transferència del coneixement.

Formació.

Tota la formació presentada ha d'estar directament relacionada amb el lloc que ocupa del grup funcional o laboral o en l'administració pública vàlida per a qualsevol lloc de feina. S'ha de tenir en compte l'acció formativa transversal i la resolució de l'EBAP de les àrees de formació.

La formació presentada fora de termini no es valorarà per a adquirir el nivell sol·licitat.

L'Ajuntament ha d'establir un Pla de formació específic per al personal municipal acollit a la carrera professional, fixant un mínim de temps de formació específica que no pot ser inferior a les hores de la següent taula:

TAULA DE LES HORES ANUALS NECESSÀRIES PER NIVELLS :

Funcionaris i laborals	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Hores	40	35	30	30	25	20

L'incompliment de la formació comportarà la suspensió del complement de carrera professional per al personal afectat, llevat que sigui per causes de força major, les quals es descriuen al document d'avaluació de l'acompliment preceptiu.

En el cas que es suspengui el complement de carrera professional s'ha d'obrir un procediment, amb audiència de l'interessat i dels representants del personal a la Mesa corresponent, el qual ha de concloure amb l'establiment de les mesures per a restablir l'eficiència del servei.

En el supòsit que els cursos presentats excedeixin els mínims per a mantenir el nivell, aquest excés serà computable en l'annualitat següent, durant un temps màxim de dos anys.



Per poder mantenir el nivell de la carrera professional a partir de l'1 de gener de l'any següent, s'ha de justificar abans de dia 30 de novembre de l'any anterior, per tal que es pugui avaluar i validar la formació presentada durant l'any per mantenir o assolir els nivells.

Disposició addicional cinquena

PROGRESSIÓ DE NIVELL

Perquè els treballadors acollits al sistema de carrera professional horitzontal puguin progressar al nivell superior han de complir les següents condicions:

1. Acreditar el temps de serveis prestats requerit per a cada nivell d'acord.
2. Complir amb els requisits enumerats a aquest document.

CRITERIS DE PONDERACIÓ DELS SERVEIS PRESTATS

Per a aquell personal que compti amb serveis prestats a distints grups professionals (exceptuant primera instància) s'ha d'aplicar una regla de ponderació d'aquests serveis als efectes de determinar la seva inclusió a un o altre nivell dins el grup professional en què presta servei a l'actualitat.

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

Com A1	Com A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	0,8	0,7	0,6	0,5

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

Com A1	Com A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	0,8	0,6	0,5

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

Com A1	Com A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	0,8	0,6

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

Com A1	Com A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	1	0,8

PROCEDIMENT PER A OBTENIR ELS NIVELLS DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL

1. El procediment de promoció als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal s'inicia a instància de l'empleat públic que ha d'acreditar els requisits d'antiguitat i les hores de formació mínimes per a cada nivell.
2. Les sol·licituds s'han de presentar per escrit en el registre de l'ajuntament o pel procediment telemàtic que es prevegi, adjuntant els documents que justifiquin el compliment dels requisits per a l'accés al nivell.
3. D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada per comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir o mantenir el nivell, s'encarrega la Comissió de Seguiment i Avaluació. S'han d'acreditar els serveis a l'Administració Pública amb indicació del grup /nivell a què pertany per a cada un dels dies pels quals ha prestat servei. S'ha d'indicar si es tracta de funcionari de carrera o interí, personal laboral fix, indefinit no fix o temporal (i que no està inclòs dins l'article 3.2) i funcionaris de la Policia Local amb situació de segona activitat, amb o sense destinació.
4. El procediment ha de tenir una durada màxima d'un mes per a valorar la documentació i definir el nivell assolit per a cada treballador i ha de finalitzar amb la resolució motivada per l'organisme competent.
5. Els efectes econòmics s'han de retrotraure l'endemà de l'acreditació del nivell assolit per part de l'interessat o interessada.



Disposició adicional sisena

ÒRGANS DE VALORACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

A l'efecte de l'adequada valoració dels requisits necessaris per a l'accés als diferents nivells de carrera professional, s'ha de crear un òrgan competent que serà la Comissió de seguiment i avaluació, la qual estarà formada per la batlia, la regidoria d'Administració Municipal o equivalent, per un portaveu de cada grup de l'oposició, així com tècnics designats pels mateixos entre el personal funcionari de l'Ajuntament amb coneixements i experiència jurídica suficientment acreditada dins l'administració, dos membres del Comitè d'empresa –un laboral i un funcionari- i, opcionalment, altre personal designat pel mateix entre el personal laboral i funcionari de l'Ajuntament, amb experiència en tasques administratives.

La comissió de seguiment i control que s'ha de reunir regularment per validar la formació presentada durant l'any, per mantenir o assolir els nivells. La comissió de seguiment ha d'establir mecanismes per millorar el procés.

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.

Disposicions transitòries

PRIMERA.- La implantació inicial dels nivells de carrera professional dels empleats públics de l'Ajuntament de Puigpunyent dona dret a percebre els pagaments a compte en caràcter retroactiu a 01/01/2020.

SEGONA.-

CRITERIS RELATIUS A LA FORMACIÓ

Els treballadors han de realitzar la formació fora de la seva jornada laboral, d'acord amb la normativa general sobre formació, a excepció dels que estiguin expressament justificats.

En el cas que la formació es faci durant la jornada laboral, els treballadors compensaran, totalment, les hores fetes dins la jornada laboral a l'Ajuntament.

Als efectes de carrera professional, la formació ha de ser presencial o en línia.

De la formació, se n'ha de presentar un certificat d'aprofitament o d'assistència (aquest darrer serà valorats amb l'aplicació del coeficient 0,50 en relació als d'aprofitament hora per hora), el qual ha de ser ponderat per la Comissió.

La formació ha de ser impartida per centres oficials, universitats, sindicats o patronals dins o fora el marc de formació contínua i cursos realitzats per administracions públiques i ha d'estar directament relacionada amb el lloc de feina o amb la carrera administrativa.

Determinats cursos podran de tenir validesa per a qualsevol lloc de feina, entre ells, prevenció de riscos laborals, igualtat de gènere, reciclatge, informàtica bàsica, coneixement del terme, etc

Excepcionalment, la Comissió pot valorar els aspectes concrets de cursos presentats. S'ha de tenir en compte el criteri de transversalitat de l'acció formativa i la normativa de transversalitat de l'EBAP.

Puigpunyent, 1 d'octubre de 2020

El batle
Antonio Marí Enseñat

