



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE MONTUÏRI

6906*Aprovació carrera professional*

Aprovat pel Ple el passat 4 d'agost la implantació de la carrera professional dels empleats públics d'aquest Ajuntament, es fa públic per a general coneixement i per a vinculació a les parts.

El present acord té per objecte reactivar i ordenar la carrera professional del personal funcionari i laboral al servei de l'ajuntament de Montuïri i vincular aquesta ordenació a la regularització de la RPF.

2. Concepte de carrera professional

La carrera professional del personal de l'ajuntament de Montuïri 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 de l'ajuntament de Montuïri.

3. Modalitats de carrera professional i elements clau

1. Es fixen com a modalitats de carrera professional del personal a l'ajuntament de Montuïri:

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

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

3. 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, sub-escales, 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 Montuïri 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 sub-escales que formen la seva estructura de personal.

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 Montuïri, mitjançant la participació en els diferents sistemes de provisió de llocs de feina que preveu la normativa reguladora i els acords 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 Montuïri ha d'incloure, a partir de l'any 2022, i de forma anual en la planificació de formació, un ventall d'itineraris formatius per als diversos grups i subgrups de titulació.

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 de l'ajuntament de Montuïri ha de romandre un període de temps per adquirir les competències necessàries per accedir a l'esglaó superior. El sistema requereix formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi a les convocatòries i superar l'avaluació corresponent.

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

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

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

8. Complement retributiu de carrera horitzontal

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

Nivells de CC (*)	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grup.
Nivell I	2.850,00	2.280,00	2.030,00	1.899,96	1.614,96	1.287,00
Nivell II	5.700,00	4.332,00	3.832,00	3.420,00	2.754,96	2178,00



Nivells de CC (*)	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grup.
Nivell III	8.550,00	6.327,00	5.577,00	4.988,04	3.990,00	2.970,00
Nivell IV	11.400,00	8.208,00	7.208,00	6.650,04	5.225,04	4.455,00

(*) 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 a la relació de llocs de treball.

Els efectes econòmics derivats de la implantació de la carrera professional es donen des de l'1 de gener de 2022.

El personal funcionari i laboral que es trobi inclòs en l'àmbit subjectiu d'aplicació d'aquest acord, percebrà, amb efectes de l'1 de gener de 2022, la quantia corresponent en el grau o nivell de carrera professional que tingui reconegut segons el següent calendari:

- 1 de gener de 2022: 50%
- 1 de gener de 2023: 75%
- 1 de gener de 2024: 100%

A més, essent prioritaris els drets econòmics de les treballadores i treballadors de l'ajuntament de Montuïri, el calendari previst serà objecte de re negociació, 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'esglaió 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 Montuïri serà retribuït pel concepte retributiu de carrera horitzontal.

10. Assignacions inicials de nivells o esglaons

L'accés del personal de l'ajuntament de Montuïri 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 té la persona interessada com a funcionari o laboral dia 31 de desembre de 2021.

“El nombre d'anys 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 2022, 2023, 2024 i 2025 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 l'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.

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:

- Formació
- Docència
- Compromís amb l'organització
- Avaluació del compliment (Avaluació 360°)
- Complicament 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. 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.

Els principis rectors de l'avaluació són:

- a) Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania
- b) Afavorir la qualitat mitjançant la millora contínua dels serveis que el ciutadà rep de l'Administració de l'ajuntament de Montuïri.
- 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.

A tal efecte se crearà una comissió d'avaluació la composició i funcionament de la qual es desenvoluparà mitjançant la negociació corresponent.

Montuïri, 9 d'agost de 2022

El batle

Joan Verger Rosiñol

