

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE ANDRATX

14430 *Acuerdo carrera profesional de Andratx*

Aprobado por Pleno en sesión Ordinaria de día 24 de noviembre de 2016 acuerdo de carrera profesional de Andratx, se hace publico el extracto:

ACUERDO DE CARRERA PROFESIONAL ANDRATX.

Reunidos en Andratx el 14 de noviembre de 2016 al amparo de lo establecido en los artículos 33, 34 y 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, los representantes de la Administración del Ajuntament d'Andratx y todas las organizaciones sindicales representativas.

Antecedentes

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece en sus artículos 16, 17 y 19 que el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo tienen derecho a la promoción profesional, y que con este objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la calificación profesional de los empleados públicos.

Tras definir la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, señala que las leyes de función pública que se dicten en despliegue de este Estatuto deben regular la carrera profesional aplicable en cada ámbito que pueden consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las modalidades que prevé, es decir, carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal.

La actual ley de función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears regula la carrera profesional en el artículo 62 el cual determina que la carrera profesional del personal funcionario se hace efectiva a través de la consolidación del grado personal, de la promoción interna y de la movilidad, pero sin recoger la carrera horizontal recogida en el EBEP, circunstancia que tampoco prevé el vigente convenio colectivo para el personal laboral, ni en el pacto negociado de funcionarios del Ajuntament d'Andratx.

Por eso cualquier acuerdo que se logre para implantar el modelo de carrera profesional horizontal, tal y como prevé el EBEP, debe contar con la cobertura legal que lo haga viable, por lo cual se debe modificar la actual Ley 3/2007, de función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears y el vigente convenio colectivo para el personal laboral en el sentido de incluir la regulación del concepto retributivo de carrera profesional, sin perjuicio de poder hacer pagos por anticipado de este concepto.

El retraso en la implantación del encuadramiento inicial, de carácter extraordinario, ha ido acompañado de una serie de medidas (aumento de la jornada la no incorporación de nuevos efectivos, amortización por jubilaciones), lo que ha redundado en un aumento del rendimiento de los empleados públicos para alcanzar los resultados requeridos, circunstancia que justifica el mantenimiento de este encuadramiento inicial de carácter extraordinario.

En virtud de lo que se ha expuesto, de acuerdo con el artículo 38 del EBEP, fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre la Administración y las organizaciones sindicales CCOO, CSIF, STEI-i, USO se firma el siguiente:

ACUERDO

1. Objeto

1.1. Este acuerdo tiene por objeto regular el sistema de carrera profesional horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación durante su ejercicio profesional en el Ajuntament d'Andratx.

1.2. Se entiende por carrera profesional horizontal el derecho de los empleados públicos a progresar profesionalmente, de manera individualizada, en su carrera administrativa sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumplan los requisitos y las condiciones que se establezcan en la ley de función pública y en sus normas de desarrollo relativas a la carrera profesional horizontal.





2. Personal funcionario y laboral que ha de percibir carrera profesional

2.1. Este Acuerdo es aplicable a todo el personal funcionario de carrera y laboral fijo, del Ajuntament d'Andratx que se encuentre en la situación administrativa de servicio activo en el Ajuntament.

2.2. El personal que tenga la condición de funcionario/a de carrera del Ajuntament d'Andratx, pero se encuentre en la situación de excedencia voluntaria por su condición de funcionario/a interino/a o funcionarios de carrera que provisionalmente están nombrados en el Ajuntament d'Andratx en un grupo superior, se les abonará la carrera profesional de acuerdo con el nivel correspondiente respecto al grupo de titulación de acuerdo con la condición de interinidad o el nombramiento provisional.

2.3. El personal que tenga la condición de funcionario/a de carrera en otra Administración Pública de la cual se encuentre en la situación de excedencia voluntaria por su condición de funcionario/a interino/a en el Ajuntament d'Andratx, le será de aplicación el abono de la carrera profesional y será encuadrado en el nivel correspondiente respecto del grupo de titulación de acuerdo a la condición de interinidad.

2.4 El Ajuntament se compromete durante el año 2017 a iniciar la negociación para la inclusión del personal interino en el acuerdo de carrera profesional, con las cuantías y condiciones que se determinen.

3. Características

El sistema de carrera profesional horizontal regulado en este acuerdo tiene las características siguientes:

- Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- Es personalizada: el reconocimiento de los niveles tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- Es progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y poco a poco, de tal manera que el acceso al nivel superior sólo se logrará habiendo acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior.
- Es irreversible: la aplicación de la carrera profesional es irreversible y el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, con excepción de la aplicación de la sanción de demérito prevista en el artículo 96.1 e) del EBEP y de su revisión en los casos de las evaluaciones posteriores recogidas en la Disposición Transitoria quinta.
- Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- Es transparente: las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios que se hayan de evaluar se basan en criterios objetivos.
- Es evaluable: se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada nivel de la carrera profesional.
- Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- Es homologable: se llevarán a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal proveniente de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- Es independiente del lugar o de la plaza que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- Es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de forma que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes del Ajuntament d'Andratx y de sus profesionales.

4. Requisitos

4.1. El acceso a la carrera profesional horizontal se efectúa con la obtención de uno de los niveles previstos en este acuerdo. El acceso posterior a los niveles superiores se lleva a cabo con el procedimiento y los requisitos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de lo que establecen las disposiciones transitorias. Una vez efectuada la incorporación a la carrera profesional, la promoción de nivel sólo se puede hacer al nivel inmediatamente superior.

4.2. Los requisitos específicos para encuadrarse en cada nivel —para acceso a la carrera profesional o para promoción de nivel— son los siguientes:

- a) Pertener a alguno de los colectivos de personal señalados en el punto 2 de este acuerdo y estar en situación de servicio activo o en situación que genere reserva de plaza.
- b) Haber completado los años de servicios prestados establecidos en el punto 5.2 para cada uno de los grados.
- c) Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV, respectivamente.





- d) Formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca en las convocatorias.
- e) Obtención de la puntuación mínima establecida en el proceso de evaluación correspondiente al periodo temporal de permanencia en el nivel inferior
- f) Acreditar al menos cuatro años de periodos de evaluación no negativos para el acceso a los niveles I y II y cinco años para los niveles III y IV. Se entiende por evaluación negativa obtener menos del 50% de la valoración máxima anual.

4.3. A efectos de lo que establece el punto 4.2.b, las personas solicitantes que dispongan de fracciones de tiempos remanentes que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel de encuadre en la fase extraordinaria de implantación pueden

computarlas — por una sola vez y excepcionalmente— en el procedimiento ordinario previsto en el punto 8 de este acuerdo, siempre que la duración del periodo excedente sea superior a tres años.

4.4. Los requisitos enumerados en los puntos 4.2.b, 4.2.c y 4.2.f no son aplicables al personal que acceda a la carrera profesional horizontal a través del procedimiento extraordinario de implantación con respecto a la obtención del nivel inicial,

5. Estructura

5.1. El modelo de carrera profesional horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales el profesional debe permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

5.2. El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:

- Nivel I: 5 años.
- Nivel II :5 años desde el acceso al nivel I.
- Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.
- Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

5.3. Se consideran servicios prestados al efecto de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los periodos de tiempos en situación de servicio activo o en situación con reserva de plaza ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala —y especialidades, si procede— o a una categoría profesional equivalente en cualquier Administración pública.

5.4. Asimismo, se computan los servicios prestados, en otras categorías, cuerpos o escalas —y especialidades, si procede— o categorías profesionales, de conformidad con los criterios de ponderación que figuran en las tablas de la disposición transitoria primera de este acuerdo.

5.5. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios en otras administraciones públicas.
- d) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos establecidos en el artículo 89.5 del EBEP.
- e) Excedencia por cuidado de familiares.
- f) Excedencia forzosa.
- g) Excedencia especial regulada al Decreto ley 5/2012.

5.6. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento público de este nivel.

6. Retribuciones

6.1. Las retribuciones derivadas de aplicar el modelo de carrera profesional horizontal quedan integradas en el complemento de carrera profesional del artículo 24.a) del EBEP.

6.2. La cuantía, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada nivel es la siguiente:

Funcionarios	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
Laborales	Grupo 1	Grupo 2		Grupos 3-5	Grupos 6-9	Grupos 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 €





Sin embargo, mientras no se derogue el Real decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el cual se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE núm. 126, de 24 de mayo), hay que aplicar las minoraciones establecidas en la Ley 6/2010, de 17 de junio por la que se adoptan medidas urgentes para la reducción del déficit público (BOIB núm. 94, de 22 de junio)

6.3. La retribución tiene carácter de complementaria y está asociada a la obtención de un determinado nivel de carrera. Sólo se puede percibir el complemento de carrera del último nivel que se tenga reconocido correspondiente al subgrupo o grupo profesional en el que se encuentre en situación de servicio activo.

6.4. El personal que acceda por el procedimiento selectivo de promoción interna a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo o una categoría profesional superior a la que tenía, ha de iniciar la carrera profesional en la nueva situación adquirida. Ello no obstante, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior hasta que se produzca la absorción por el reconocimiento de los niveles correspondientes a su nueva situación.

6.5. Durante los periodos de liberación sindical, el personal continuará percibiendo el complemento de carrera por el nivel que tuviera reconocido en el momento de pasar a la condición de liberado sindical, o los que le sean reconocidos tras pasar a esta condición.

6.6. Respecto del personal que trabaje a tiempo parcial o en jornadas reducidas se debe hacer una reducción proporcional de la retribución por carrera profesional.

7. Áreas de valoración y efectos en la carrera profesional

7.1 Para el reconocimiento de, cada nivel de carrera se deben valorar la trayectoria y las actuaciones profesionales, la calidad de los trabajos efectuados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. También se pueden incluir otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida, como también el absentismo no justificado y la implicación en los objetivos fijados por la organización.

7.2 El desarrollo de las áreas de valoración que se podrán usar para la progresión en el sistema de carrera son:

a) Evaluación de los objetivos. Los objetivos son acciones corporativas de actuación o mejora del servicio público orientadas a un resultado y podrán versar sobre alguno de los siguientes aspectos:

- Fomentar la prestación de servicios de atención a la ciudadanía,
 - Favorecer la calidad a través de la mejora continuada de los servicios que el ciudadano recibe del Ajuntament d'Andratx.
 - Desarrollar la Administración Electrónica facilitando la información al ciudadano de los servicios que presta el Ajuntament d'Andratx.
 - Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medición de la actividad que sirvan para conseguir mayor eficiencia del servicio público.
 - Cualquier otra actuación que se justifique como ejecución de planes estratégicos fijados en el área de adscripción
- Otras actuaciones propuestas por el Ajuntament en materia de Calidad de los Servicios o incluidas en los Planes estratégicos de Calidad.
- Cualquier otra actuación que justifica mejoras en la gestión pública.

b) Evaluación de las competencias profesionales: La evaluación del desempeño por competencias pretende medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento de los empleados públicos mediante criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y .no discriminación.

c) Evaluación del desarrollo personal: Formación, innovación, y transferencia del conocimiento.

8. Procedimiento para obtener los niveles de carrera profesional horizontal

8.1 El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se inicia de oficio por el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que debe tener preferentemente carácter anual.

8.2 Las solicitudes se deben presentar por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea —de acuerdo con la forma y en el plazo que establezca la convocatoria- y adjuntando los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel y también los documentos que acrediten los méritos específicos establecidos en su punto 4.2. El cumplimiento de los requisitos y de los méritos correspondientes vendrá referido al día de la expiración del plazo fijado en la convocatoria para presentar solicitudes.

8.3. De evaluar los méritos aportados por la persona interesada, se encargan los comités de valoración – regulados en este acuerdo – para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel. Cada comité de valoración ha de emitir un informe y elevar la

propuesta de reconocimiento de nivel a Alcaldía.

8.4. El procedimiento debe tener una duración máxima de seis meses y finaliza con la resolución motivada del departamento competente en materia de función pública concediendo o denegando el nivel solicitado. Contra esta resolución se puede interponer un recurso de acuerdo con la normativa aplicable.

8.5. Los efectos económicos de la obtención de nivel se retrotraerán al día siguiente de la publicación de la convocatoria respectiva

9. Órganos de valoración de la carrera profesional

9.1. A los efectos de la adecuada valoración de los requisitos y de los méritos necesarios para el acceso a los diferentes niveles de carrera profesional se crean los comités de valoración de carrera profesional. Con este fin se debe crear un comité de valoración que pueden ser para cada subgrupo o grupo profesional, los cuales tendrán la consideración de órganos colegiados y el funcionamiento se rige por el artículo 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

9.2. Los miembros del comité están obligados a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y los comentarios hechos sobre las personas evaluadas.

9.3. Con la finalidad de establecer unos criterios homogéneos en el funcionamiento de los comités de valoración se puede crear un comité coordinador de valoración, para cada uno de los ámbitos, con funciones de coordinación.

10. Funciones de los comités de valoración

Estos comités han de tener el carácter de órganos colegiados, técnicos y especializados, han de actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalidad y deben estar presentes los representantes del personal. Tienen las funciones siguientes:

- Recibir las solicitudes de acceso a los niveles de la promoción y el desarrollo profesional.
- Comprobar los requisitos y los méritos de los profesionales que soliciten el acceso a cada nivel.
- e) Supervisar los informes emitidos para el órgano competente.
- Elevar al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o desestimación de la solicitud de acceso a cada nivel.
- Otras funciones que se le atribuyan.

11. Comisión paritaria de seguimiento

Para una mayor simplicidad, no existirá comisión paritaria de seguimiento del acuerdo de carrera profesional; se establece que las funciones de la comisión paritaria de seguimiento del acuerdo de carrera profesional las asuma la comisión paritaria de seguimiento del pacto, la cual velará por el debido cumplimiento del presente acuerdo

Cuando por razón de la temática a tratar se considere necesario contar con la ayuda de personas con conocimientos especializados en la materia, las partes podrán asistir acompañadas de un asesor.

12 . Paz social

Las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo se comprometen a garantizar la paz social durante un plazo de mínimo tres años en todos los aspectos referidos a la carrera profesional , el nuevo organigrama y todo lo relacionado con el futuro acuerdo sobre el nuevo convenio colectivo, siempre que se cumplan los términos pactados en este Acuerdo y se respeten los principios de igualdad , capacidad, oportunidad e imparcialidad.

13. Vigencia

Este Acuerdo se debe elevar al Pleno del Ajuntament para que lo ratifique y ordene su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears, y entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Disposición transitoria primera

1. Se establece un periodo transitorio —que tiene por finalidad el encuadre inicial de nivel— con carácter extraordinario al cual puede optar, por una sola vez, el personal incluido en los puntos 2.1 y 2.2 de este Acuerdo. Fuera de este periodo de implantación, sólo podrán desarrollar su carrera profesional horizontal en el modelo ordinario.

Durante esta fase extraordinaria, el personal será clasificado en el nivel que le corresponda teniendo en cuenta única y exclusivamente el

tiempo de servicios prestados.

El personal que acceda a la carrera profesional horizontal por este procedimiento mantendrá indemnes todos los méritos que tengan, que se podrán utilizar para acceder a niveles superiores.

2. Para este proceso extraordinario se considerarán servicios prestados los reconocidos a los efectos de antigüedad en la ley 70/1978 de 26 de diciembre de reconocimiento de servicios previos.

Los servicios prestados en diferentes grupos de titulación se computarán de forma ponderada.

Al efecto de determinar el número de días de servicios prestados, se aplicarán los criterios de ponderación establecidos en las tablas siguientes computándose todos los periodos trabajados en cualquier cuerpo o escala, o grupo profesional laboral:

- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A1, o en el grupo profesional A.

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	0,60	0,50	0,40	0,30	0,20

- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A2, o en el grupo profesional 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	0,60	0,50	0,40	0,30

- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas grupo 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

- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C1, o en el grupo profesional 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

- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C2 y agrupaciones profesionales de la disposición adicional séptima del EBEP o en los grupos profesionales D y 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

Disposición transitoria segunda

La incorporación al sistema de carrera profesional horizontal del personal que, a la fecha de efectos del reconocimiento extraordinario regulado en la disposición anterior, tenga la condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo del Ajuntament d'Andratx y se encuentra en alguna de las situaciones administrativas señaladas en el

punto 5.5 b), c), d), e) f) y g) de este Acuerdo, o bien en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, se producirá, previa solicitud, en la fecha en que se produzca el reingreso al servicio activo de acuerdo con la forma y con los efectos previstos en la disposición transitoria anterior.

Idéntico tratamiento tendrá el personal funcionario de carrera o laboral fijo del Ajuntament d'Andratx que fue declarado en excedencia





voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Estas previsiones también son de aplicación al personal laboral fijo incluido en el punto 2.2 de este Acuerdo que en el momento en que entre en vigor permanezca en alguna de las situaciones anteriores.

Disposición transitoria tercera

Una vez realizado, con carácter extraordinario, el encuadre inicial previsto en la disposición transitoria primera, y hasta el momento en que mediante la modificación de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de las Illes Balears y el vigente convenio colectivo para el personal laboral y el Pacto Negociado de Funcionarios al servicio del Ajuntament d'Andratx se cree el concepto retributivo "complemento de carrera horizontal", los pagos se harán mediante el concepto "a cuenta del complemento de carrera horizontal".

Estos pagos se harán según el calendario siguiente:

- a) A fecha de firma del acuerdo: 50 % de las cantidades establecidas en el punto 6.2 de este Acuerdo, con efecto a 1 de enero de 2016.
- b) Con efecto desde el 1 de enero de 2017, el 75 % de las cantidades establecidas en el punto 6.2 de este Acuerdo.
- c) Con efecto desde el 1 de enero de 2018, se percibirá el 100 % de las cantidades establecidas en el punto 6.2 de este Acuerdo.
- d) Todo el personal afecto por este acuerdo que se jubile durante el año de la publicación de la convocatoria y en los posteriores recibirá el 100% del nivel que le corresponda como carrera profesional mientras dure este calendario de pagos parciales,
- e) Se garantiza la aplicación de este acuerdo al personal del Cuerpo de la Policía Local d'Andratx en situación de segunda actividad, con o sin destino.

El Ajuntament d'Andratx se compromete a dotar la partida presupuestaria necesaria para hacer frente a los gastos generados por la aplicación del presente acuerdo, durante los ejercicios posteriores a la publicación de la convocatoria, y analizará las posibilidades económicas del ejercicio en que se firme la convocatoria,

Disposición transitoria cuarta

La progresión en el sistema ordinario de carrera profesional no podrá llevarse a cabo hasta que no se haga el desarrollo normativo del sistema de evaluación del desempeño, que debe prever que la obtención de resultados negativos en la evaluación del desempeño dará lugar a la no valoración del mérito relativo al trabajo desarrollado durante el período evaluado en los procesos de selección y provisión y puede dar lugar a la remoción del puesto obtenido por concurso, siempre con audiencia a la persona interesada y mediante una resolución motivada.

La negociación de este desarrollo normativo se debe iniciar, como máximo, en el plazo de un año desde el momento en que el presente Acuerdo empiece a desplegar sus efectos económicos.

Disposición transitoria quinta

Nivel reconocido en fase de implantación.

Los empleados públicos que hayan obtenido cualquier nivel como complemento de carrera profesional, mediante sistema ordinario o extraordinario, pueden ser sometidos, a evaluaciones del desempeño, que se prevean en el desarrollo normativo de la carrera profesional, En caso de dos evaluaciones negativas y previo informe preceptivo del órgano competente se propondrá el descenso al nivel inmediatamente inferior. En ningún caso, el hecho de no superar estas evaluaciones no puede suponer la remoción del puesto de trabajo, tanto con respecto al personal incluido en este punto como al resto de niveles.

Disposición transitoria sexta

El Ajuntament d'Andratx se compromete a negociar con los sindicatos un modelo propio de carrera profesional ordinaria .

Lo que se hace público para general conocimiento.

Andratx, 19 de diciembre de 2016

El Alcalde-Presidente,
Jaume Porsell Alemany.

