

Sección V. Anuncios

Subsección segunda. Otros anuncios oficiales

AYUNTAMIENTO DE LLOSETA

14677 *Edicto referido al acuerdo de anticipo a cuenta de la carrera profesional del Ayuntamiento de Lloseta*

Se hace saber por el general conocimiento, que el Pleno de la corporación, en sesión extraordinaria celebrada el pasado 21-12-2017, por unanimidad, aprobó el siguiente:

"ACUERDO DE ANTICIPO A CUENTA DE LA CARRERA PROFESIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LLOSETA

1.-Objeto.

Establecer las bases para implantar un sistema de anticipo a cuenta de la carrera profesional horizontal fundamentado en una prestación económica. La evaluación del desempeño es un factor para garantizar la mejora de la eficacia de los servicios públicos. El sistema es universal, para todo el personal funcionario -tanto de carrera como interino- y laboral -fijo, indefinido e indefinido no fijo de plantilla- al servicio del Ayuntamiento de Lloseta.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los empleados públicos en el art. 16 del RDLEG. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

La carrera horizontal consiste en la progresión de grados, categorías, escalones u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo Estatuto Básico.

Esta prestación económica a cuenta debe contribuir, asimismo, a la actualización y perfeccionamiento de la cualificación de este personal y la mejora de la prestación del servicio público en el Ayuntamiento de Lloseta.

2.-Características de la prestación económica a cuenta.

- Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir su incorporación y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- Es personalizada: los reconocimientos de nivel tienen carácter personal e individual y se efectuarán considerando los méritos presentados por el interesado 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 prestación económica a cuenta se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de tal forma que el acceso al nivel superior sólo se logrará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación.
- Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de demérito previsto en el artículo 96.1 y de RDLEBEP.
- Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento a cuenta de carácter fijo y mensual correspondiente.
- Es transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.
- 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 deben llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de prestación económica en cuenta al personal que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen previa negociación con la representación del personal.
- Es independiente del lugar o de la plaza que ocupe: obtener un nivel al sistema o acceder al nivel superior no implica cambiar el lugar de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.

3.- Personal que tiene derecho a acceder a la prestación económica a cuenta de la carrera profesional.

Puede acceder al sistema de prestación económica a cuenta de la carrera profesional horizontal:

- El personal que presta servicio al Ayuntamiento de Lloseta con independencia del régimen jurídico aplicable y de las características de temporalidad que pueda tener.



b. Al personal del cuerpo de la Policía Local del Ayuntamiento de Lloseta con situación de segunda actividad, con o sin destino.

4.- Requisitos.

Para la primera adquisición de nivel, en el momento inicial de aplicación de la prestación económica a cuenta sobre la carrera profesional, no conllevará que el empleado público alcance el grado de progresión determinado por el plan municipal de desarrollo del desempeño.

El Ayuntamiento podrá diseñar un plan de desarrollo del desempeño para garantizar que los servicios públicos municipales entregan los servicios a través de los trabajadores municipales con la máxima eficacia y eficiencia, eje vertebrador de la carrera.

Para la posterior progresión de nivel, todo el personal que haya accedido al sistema quedará sometido a los sistemas de evaluación del desempeño que se podrán definir el plan municipal de desempeño y debería, en este caso, de cumplir las obligaciones que se marquen al mismo.

Dicho plan de evaluación del desempeño será negociado con la representación sindical de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento y necesariamente llevará integrado un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas.

El plan garantizará la participación de las organizaciones sindicales firmantes a los procesos de evaluación y formación del personal.

5.-Estructura.

a. La prestación económica a cuenta sobre la carrera horizontal estructura en cuatro niveles, cada uno de los cuales el profesional debe permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

b. El período mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel son los siguientes:

- 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.

c) Se consideran servicios prestados a los efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la prestación económica a cuenta de la carrera profesional horizontal, los períodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de puesto de trabajo ejercidos a un lugar del mismo cuerpo o escala - y especialidades, en su caso - o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública, de acuerdo con los criterios de ponderación del punto 10 ..

d) También, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas -y especialidades, en su caso- o categoría profesional.

e) Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicios en otras administraciones públicas.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el art. 89.5 de l'EBEP.
- Excedencia por cuidado de hijos o familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012.

d) La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de la prestación a cuenta correspondiente.

6.-Calendario de aplicación.

El sistema de prestación económica a cuenta de la carrera profesionales se percibirá en la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera que es reconocido a cada trabajador de acuerdo con el siguiente calendario:

- a. Del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017 el 25%
- b. Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018 el 50%
- c. Del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019 el 100%

Las pagas dobles se pagarán a los porcentajes establecidos en cada período.

7.- Prestación económica a cuenta de la carrera profesionales.



Las retribuciones, en cómputo anual, del complemento a cuenta de la carrera profesional correspondiente a cada uno de los niveles señalados es el siguiente:

Niveles de CaC*	SubgrupoA	SubgrupoA2	Grupo B	SubgrupoC1	SubgrupoC2	Otros grupos
Nivel I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €
Nivel II	6.000 €	4.560 €	4.080 €	3.600 €	2.900 €	2.200 €
Nivel III	9.000 €	6.660 €	5.960 €	5.250 €	4.200 €	3.000 €
Nivel IV	12.000 €	8.640 €	7.820 €	7.000 €	5.500 €	4.500 €

(*) CaC es complemento a cuenta de la carrera profesional. Asimismo estos niveles y estas retribuciones para cada grupo o subgrupo se establecen igualmente para el personal laboral, según las categorías equivalentes previstas en su convenio colectivo.

Todo el personal que en el momento de la implantación de la carrera tenga 60 años hechos percibirá el 100% de las retribuciones del importe de la carrera que le corresponden, según el nivel que se le haya reconocido. Igualmente el personal que haga los 60 años durante los años 2.017, 2.018 y 2.019 percibirá este 100% a partir del mes siguiente de haber cumplido esa edad.

El personal funcionario y laboral que se encuentre incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de este acuerdo, percibirá, con efectos económicos de 1 de enero de 2017, la cuantía correspondiente en el grado o nivel que tenga reconocido.

Resulta necesario adaptar el gasto generado a las reglas de equilibrio presupuestario.

La cuantía resultante de aplicación del pago correspondiente al año 2017, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, será efectivo antes de 31 de enero de 2018.

8. Mantenimiento de nivel.

El Ayuntamiento podrá establecer, previa negociación con los representantes del personal, unos objetivos de eficiencia de la administración municipal valorando factores como el tiempo de respuesta, el cumplimiento de plazos legales para la tramitación de expedientes y los resultados obtenidos.

El Ayuntamiento podrá establecer un Plan de formación específica para el personal municipal acogido al sistema y fijar un mínimo de tiempo de formación específica vinculado al mismo.

9. Progresión de nivel.

Para que los trabajadores acogidos al sistema de adelanto a cuenta de la carrera profesional horizontal puedan progresar al nivel superior deben cumplir con las siguientes reglas:

Acreditar el tiempo de servicios prestado requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 5.b)

Acreditar el tiempo de formación específica, si es requerido por el Plan de evaluación del desempeño.

10. Criterios de ponderación de los servicios prestados

Para aquel personal que cuente con servicios prestados a distintos grupos profesionales se aplicará una regla de ponderación de estos servicios a los efectos de determinar su inclusión en uno u otro nivel dentro del grupo profesional en que presta servicio en la actualidad.

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A1 o de su equivalente del personal laboral.

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

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A2 / B o de su equivalente del personal laboral.

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





Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C1 o de su equivalente del personal laboral.

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

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C2 o de su equivalente del personal laboral.

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

11. Áreas de valoración y efectos en la carrera profesional

11.1 Para el reconocimiento de, cada nivel de carrera 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, así como el absentismo no justificado y la implicación en los objetivos fijados por la organización.

11.2 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 continua de los servicios que el ciudadano recibe del Ayuntamiento de Lloseta.

Desarrollar la Administración Electrónica facilitando la información al ciudadano de los servicios que presta el Ayuntamiento de Lloseta.

Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medición de la actividad que sirvan para lograr 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 Ayuntamiento 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.

12. Procedimiento para obtener los niveles de carrera profesional horizontal

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

12.2 Las solicitudes se presentarán 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 el punto. 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.

12.3 De evaluar los méritos aportados por el interesado, 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 emitirá un informe y elevar la propuesta de reconocimiento de nivel a Alcaldía.

12.4. 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.





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

13. Órganos de valoración de la carrera profesional

13.1. A efectos de la adecuada valoración de los requisitos y los méritos necesarios para el acceso a los diferentes niveles de carrera profesional se crean los comités de valoración de carrera profesional. A tal efecto se creará 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

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

13.3. Con el fin 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.

14. Funciones de los comités de valoración

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

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.

Supervisar los informes emitidos por 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.

14. Comisión paritaria de seguimiento

Para una mayor simplicidad, no existirá comisión paritaria de seguimiento del acuerdo de carrera profesional; 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.

Lloseta, 11 de diciembre de 2017.- Por personal laboral.- Por personal funcionari.-

AYUNTAMIENTO DE LLOSETA "

Lloseta, a 27 de diciembre de 2017

El Alcalde,
Jose Maria Muñoz Perez.-

