

APUNTS SOBRE EL PLA DE CARRERA PROFESSIONAL

1.- Marc normatiu de la carrera professional horitzontal:

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 (TREBEP), reconeix expressament per primera vegada el dret dels empleats i empleades públics a la progressió dins la carrera professional segons els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació, dins del següent marc:

a) S'ha d'articular un sistema de graus, categories o esglaons d'ascens i s'ha de fixar la remuneració a cadascun d'aquests.

b) 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. Així mateix, es poden incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció exercida i l'experiència adquirida.

L'acord de condicions de treball del personal funcionari i el conveni del persona laboral de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat 2019-2023 estableix en el seu article 4.3 de *Pla de carrera* que durant la vigència del citat acord i conveni es durà a terme el desenvolupament d'un Pla de carrera professional horitzontal.

Aquest Pla s'ha treballat en la Comissió d'Organització en el treball, i s'ha negociat i aprovat en la MGNMC, en desenvolupament del que estableixen l'Acord/Conveni Col·lectiu.

2.- Què representa pels empleats/des municipals?

La carrera professional horitzontal el que fa és obrir la possibilitat d'avançar professional i retributivament sense necessitat de canviar de lloc de treball com a reconeixement al rendiment i trajectòria professional, a la qualitat dels treballs realitzats, a la conducta i actuació professional, al desenvolupament professional i a l'assistència al lloc de treball.

3.- I per l'Ajuntament?

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat entén el sistema de carrera professional horitzontal com una eina per transformar i modernitzar l'administració, millorar organitzativament i donar sentit a la prestació de serveis i a la pràctica professional de les persones que hi treballen.

Actualment són molt poques les administracions locals que tenen aprovat el seu pla de carrera professional horitzontal, atesa les dificultats que suposa el seu disseny, negociació i implementació.

4.- Com s'aplicarà?

El Pla de Carrera és d'aplicació tot el personal que ocupi un lloc de la RLLT de l'Ajuntament, ja sigui per ocupació en propietat o personal interí per plaça vacant.

Amb els representants sindicals hem acordat una sèrie de grups funcionals dins dels quals agruparem els treballadors/es. També hem acordar que el Pla s'anirà implementant

progressivament durant els propers 3 anys. Aquest grups són els següents, per ordre d'aplicació:

GRUP FUNCIONAL	Any d'aplicació
ADMINISTRATIU	2021
SUBALTERNES	2021
BRIGADES	2021
ESCOLES BRESSOL	2021
TÈCNIC (GRUP A2)	2022
TÈCNIC (GRUP A1)	2022
TÈCNIC (GRUP C1 i C2)	2022
POLICIA	2023
COMANDAMENTS	2023
DIRECTIUS	2023

5.- Sistema de graus:

L'estructura de la carrera professional horitzontal s'articula per mitjà d'un sistema de graus de desenvolupament professional. A mida que la persona va assolint aquests graus entenem que va sumant coneixements i expertesa en la gestió pública i que va millorant les seves competències com a empleat/da públic/a.

El sistema de carrera professional horitzontal de l'Ajuntament de Sant Boi estableix **set graus** de progressió o desenvolupament professional.

Grau 0: Ingress a l'organització. Aquest grau d'ingrés té dos moments temporals:

De 0 fins a 2 anys: S'apliquen les retribucions previstes pel lloc de treball a excepció del factor de complement específic previst a l'article 4.1.c dels vigents Acord i Conveni.

Aquest factor es correspon a l'antic import dels Incentius per a la Millora i Qualitat (complement de productivitat) del Conveni anterior. En els Acord/Conveni vigents es va acordar amb la majoria de la representació sindical incorporar aquest import com a complement específic, com a un grau inicial a l'aplicació de la carrera professional, i vinculat al temps d'aprenentatge previ per tal de desenvolupar les funcions a un nivell més o menys similar a les persones que ja fa anys que duen a terme aquestes funcions. També és una manera de posar en valor aquesta progressió i aquest saber fer acumulat durant anys moltes persones de l'Ajuntament han dut a terme.

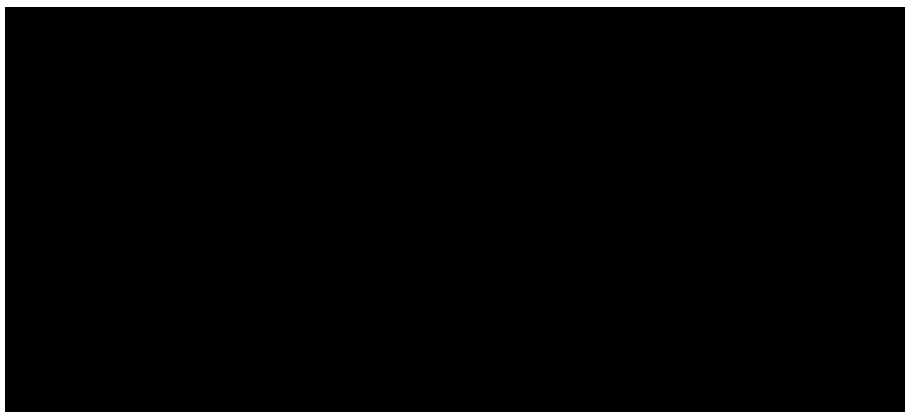
De 2 a 5 anys: Un cop acomplerts 2 anys en aquest grau els serà d'aplicació el factor del complement específic previst a l'article 4.1.c) dels vigents Acord i Conveni pel nou personal amb 2 anys d'antiguitat.

Graus 1 al 6: aplicació del pla de carrera professional horitzontal:

1. **GRAU 1 INICIAL:** 5 a 9 anys
2. **GRAU 2 INTERMEDI:** 10 a 13 anys
3. **GRAU 3 AVANÇAT:** 14 a 17 anys
4. **GRAU 4 SUPERIOR:** 18 a 21 anys
5. **GRAU 5 SÈNIOR:** 22 a 25 anys
6. **GRAU 6 EXPERT:** + de 25 anys

6.- Imports econòmics i pagament inicial:

Cadascun d'aquest sis graus té una retribució associada en funció del grup funcional al qual es pertanyi. Les retribucions anyals associades a cada grup funcional i grau estan establertes en el següent quadre d'aplicació econòmica:



Com es farà el pagament la 1ra vegada pel personal de plantilla?

En el primer moment d'aplicació del sistema de carrera a cada grup funcional ja s'ubicarà al treballador/a en el grau que correspongui en base a l'antiguitat que té la persona en el grup funcional on estigui ubicada, i se li pagarà la quantitat que correspongui.

7.- Funcionament del sistema:

Es pot progressar de grau cada 4 anys. Per a poder passar de grau es valoraran els següents factors:

1. Desenvolupament professional, avalua els aprenentatges i coneixements adquirits amb un espectre ampli, no limitant-se solament a la formació sinó a la resta d'elements que considerem desenvolupament i obert a noves modalitats i d'autoaprenentatge o aprenentatge.
2. Assistència: està relacionat amb l'exercici efectiu del lloc de treball. Caldrà acomplir un mínim del 75% d'assistència en els anys entre un grau i el següent. El temps de baixa el que fa és congelar quan passar de grau, no ho impossibilita.
3. Avaluació de competències del lloc de treball, mitjançant entrevistes d'avaluació entre la persona i el/la seu/va responsable directe. La Gestió per Competències és un model amb una visió integral per la gestió de RRHH que s'aplica a l'Ajuntament des de fa uns anys i que orienta la metodologia i les eines que s'utilitzen en el desenvolupament i formació de les persones.