

Acord de la Mesa General de Negociació de matèries comunes mitjançant el qual s'aprova el nou model de carrera professional 2020 de la Diputació de Barcelona

Barcelona, 1 de desembre de 2020

Constituïda la Mesa General de Negociació de matèries comunes de la Diputació de Barcelona, amb la representació sindical de CCOO i UGT, de conformitat amb els resultats obtinguts en les darreres eleccions sindicals a l'empara de la legitimitat atorgada per l'article 36.3, en relació a l'article 33 i 35 del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i amb l'àmbit de negociació recollit a l'article 37.1.c), del citat text refós, ha portat a terme la negociació del nou model de carrera professional 2020 de la Diputació de Barcelona.

Aquesta negociació ha conclòs amb un acord subscrit en data 1 de desembre de 2020, entre la corporació i les seccions sindicals de CCOO i UGT, en els termes que a continuació es transcriuen:

ACORD

L'aplicació del complement retributiu derivat del sistema de carrera professional aprovat mitjançant el Decret de la Presidència de 7 de maig de 2008, va quedar suspès a partir de l'any de 2013. Aquest fet va quedar recollit en les actes de les sessions de la Mesa General de Negociació de matèries comunes de 3 d'octubre de 2013 i de 12 de novembre de 2013 on constava que no es dotaria pressupostàriament la partida de carrera professional per a l'any 2014. Reconeixia, així mateix, la problemàtica generada a conseqüència de la sentència dels xofers i la necessitat de negociar un nou sistema de carrera professional.

La darrera convocatòria fou la corresponent a la carrera professional de l'any 2010, la qual valorava els serveis meritats fins el 31 de desembre de 2009.

Mitjançant Acord de la Mesa General de Negociació de matèries comunes, de 27 de març de 2015, s'establiren els compromisos sobre determinats aspectes a tractar en l'àmbit de la negociació de la Diputació de Barcelona durant el mandat 2015-2019. Entre aquests compromisos s'especificava, en tercer lloc, la "*revisió del sistema de valoració de l'acompliment i resultats*".

D'igual manera, el Pla de Mandat 2015-2019, fixava com línia d'actuació la "*consolidació d'un model de gestió de les persones centrat en el compromís, la implicació i la motivació, que aprofiti tot el seu talent i potencial per assolir els objectius de la corporació*". Aquesta línia disposava, com un dels seus objectius específics, "*la creació d'un model de carrera professional que incentivi als empleats i empleades més compromesos i implicats en la prestació del servei*" públic de la Diputació de Barcelona.

Com a conseqüència del compromís i del mandat referits al punt anterior, es va crear, el 22 de juny de 2017, una Comissió Tècnica de Carrera Professional¹ encarregada de treballar, de manera conjunta amb la representació social, el nou model de carrera professional, el qual hauria d'assentar-se sobre tres elements: l'avaluació dels

¹ Els treballs de la Comissió Tècnica de Carrera Professional iniciaren el 29 de juny de 2017 i van finalitzar el dia 7 de juny de 2018. En total, la Comissió es va reunir en 21 ocasions.

coneixements adquirits; la trajectòria professional i; l'avaluació de l'acompliment dels empleats i empleades de la corporació.

Els treballs de la Comissió Tècnica de Carrera Professional s'allargaren fins al 7 de juny de 2018. Moment en el qual s'elevaren a la Mesa General de Negociació, per a la seva negociació, les conclusions de la Comissió.

El model de carrera professional 2020 treballat i conclòs per la Comissió Tècnica, es defineix de la següent manera:

- És un model universal i voluntari que inclou a tots els empleats i les empleades de la Diputació de Barcelona, amb independència de que tinguin la condició de personal funcionari de carrera o interí, sempre que compleixi amb el requisit d'una prestació de serveis acumulada a la corporació de 4 anys.

Així mateix, el model de carrera professional 2020 de la Diputació de Barcelona és d'aplicació al personal laboral, indefinit o temporal, de la corporació, sempre que compleixi amb el requisit d'una prestació de serveis acumulada a la corporació de 4 anys.

- Es defineixen 5 nivells successius de progressió amb transicions de 4 anys de durada, com a temps mínim de permanència per a optar al següent nivell de progressió.
- La proposta retributiva pren com a referència la quantia màxima del factor mensual del complement de productivitat vigent a la corporació. La distribució s'estableix de la següent manera:
 - Per al primer nivell, el 25% de la quantia corresponent al factor mensual del complement de productivitat més elevat que sigui vigent a la corporació en el moment de superació del mateix.
 - Per als següents 4 nivells, el 75% de la quantia corresponent al factor mensual del complement de productivitat més elevat que sigui vigent a la corporació en el moment de la superació de cadascun d'ells. El 75% d'aquesta quantia serà dividida en parts iguals per a cadascun dels 4 nivells.
- És un model que, atesa la legalitat vigent, utilitza el complement de productivitat com l'instrument mitjançant el qual percebre les retribucions derivades de la progressió professional. La percepció de la quantia que es derivi de la carrera professional, mitjançant el complement de productivitat, suposarà que aquest compregui, a la Diputació de Barcelona, dos subfactors:
 - A) Acompliment (ja existent; quantia vinculada a l'avaluació del desenvolupament -acompliment- del treballador/a al seu lloc de treball).
 - B) Progressió professional – carrera (de nova creació, per a compensar les transicions en el nivell de carrera professional segons el model).
- És un model que valora la trajectòria i l'actuació professional, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment dels empleats i de les empleades de la Diputació de Barcelona.

Aquests elements d'avaluació s'han objectivat en tres grans factors a valorar en el model de carrera professional:

Coneixements adquirits



Trajectòria professional



Avaluació del desenvolupament



- En cadascun d'ells s'atorgaran els punts corresponents que computaran en l'Informe de Bagatge Professional.

La Mesa, reunida el dia 28 de gener de 2020, acordà, abans d'adoptar, en el seu cas, el pertinent acord d'aprovació del nou model de carrera professional, sol·licitar un informe jurídic a un especialista de reconegut prestigi en l'àmbit de coneixement de la funció pública: el doctor Joan Mauri Majós.

I, així, al mes d'abril de 2020, el doctor Mauri lliurà el seu *Estudi de la proposta de carrera professional preparada per la Diputació de Barcelona i dels possibles conceptes retributius a utilitzar per dotar-la d'efectivitat*.

A continuació es reproduïxen algunes de les conclusions que l'informe del doctor Mauri apunta al seu Estudi. Són les següents²:

(...)

Novena.- D'acord amb l'article 20 del TREBEP, les Administracions públiques han d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment com a procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment i l'assoliment de resultats, amb efectes sobre la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i la percepció de les retribucions complementàries.

Dècima.- Els capítols II (Dret a la carrera professional i a la promoció interna. La avaluació de l'acompliment; articles 16 al 20) i III (Drets retributius; articles 21 al 30) del títol III (Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics) del EBEP, es consideren preceptes que produeixen efectes: "a partir de l'entrada en vigor de les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut", tal com es diu a la disposició final quarta.2 del mateix EBEP. En conseqüència, els preceptes que regulen les diferents modalitats de carrera

² Pàgina 70 en endavant, de l'*Estudi de la proposta de carrera professional preparada per la Diputació de Barcelona i dels possibles conceptes retributius a utilitzar per dotar-la d'efectivitat*.

professional, l'avaluació de l'acompliment i les seves conseqüències retributives no produeixen efectes fins l'entrada en vigor de les lleis de funció pública de la corresponent comunitat autònoma, un desplegament normatiu que a Catalunya no s'ha produït.

Onzena.- D'acord amb la disposició final quarta de l'EBEP, fins que no es dictin les lleis de funció pública i les normes reglamentàries de desplegament, es mantenen en vigor en cada Administració pública les normes vigents sobre ordenació, planificació i gestió de recursos humans, la qual cosa vol dir que en defecte de desenvolupament autòmic segueixen en vigor les normes sobre funció pública general del sistema normatiu que encapçala la LMRFP.

(...)

Tretzena.- Tanmateix, l'article 14.c) del TREBEP que reconeix als empleats públics el dret de caràcter individual a la progressió en la carrera professional, segons els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, mitjançant la implantació de sistemes d'avaluació, resulta plenament vigent i la seva eficàcia no ha estat demorada per una disposició de transició. La competència efectiva i directa de les Administracions per establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats amb els seus pertinents efectes, prevista a l'article 20 del TREBEP, ha rebut un ple recolzament jurisprudencial, adduint-se a l'efecte que la regulació bàsica delega expressament en les diferents Administracions la implantació dels sistemes d'avaluació de l'acompliment que preveu el TREBEP.

Catorzena.- És possible una articulació integradora dels preceptes de l'EBEP sobre el dret a la carrera professional a través de l'avaluació de la conducta professional i el rendiment i l'assoliment de resultats i els de la LMRFP que regulen la promoció professional, la provisió de llocs de treball i les retribucions complementaries.

Quinzena.- Hores d'ara no existeix una base jurídica per admetre una competència de la Diputació de Barcelona per configurar reglamentàriament un sistema de carrera horitzontal que suposi un desenvolupament directe de l'article 16 i 17 del TREBEP que regulen la carrera professional horitzontal amb les corresponents conseqüències retributives previstes a l'article 24.a) del TREBEP.

Setzena.- Aquesta posició resulta compatible amb l'afirmació d'una competència pròpia de la Diputació de Barcelona, en base a l'article 14.c) i 20 del TREBEP, per a establir un sistema de reconeixement professional que assegurï el dret individual a la carrera professional dels seus empleats públics sobre la base d'un sistema d'avaluació de

l'acompliment que tingui en compte la conducta professional i el rendiment o els resultats obtinguts en el lloc de treball, amb possibles efectes sobre la provisió de llocs de treball, l'adquisició del grau personal i les retribucions complementàries d'acord amb les previsions de l'article 20.1.a), 21.1.f) i 23.3.c) de la LMRFP.

(...)

Dinovena.- *Amb independència de la fórmula jurídica que es pugui utilitzar per vertebrar el model de reconeixement professional que pugui implementar la Diputació de Barcelona en la definició del seu objecte s'ha de realitzar un exercici de realisme assenyalant explícitament que el que s'està presentant és un sistema de reconeixement professional individual que té en compte les competències assumides per les persones en termes de coneixements adquirits, trajectòria professional i la seva actuació valorada positivament a través de l'acompliment de les funcions dels corresponents llocs de treball.*

Vintena.- *Al nostre parer, l'àmbit subjectiu d'aquest sistema de reconeixement ha d'abastar a tot tipus de personal permanent i no permanent de llarga duració que té dret a rebre els incentius econòmics derivats del mateix, i a la consideració dels serveis prestats en aquesta situació en la seva progressió professional quan adquireixi la condició de permanent.*

(...)

Trentena.- *En el sistema proposat per la Diputació de Barcelona els efectes econòmics del reconeixement de la progressió en el diferents nivells assolits pressuposa el reconeixement d'un complement de carrera en línia amb la possibilitat oberta per l'article 24.a) del TREBEP.*

Trenta-unena.- *El complement proposat d'aquesta manera es fonamenta en l'article 24.a) del TREBEP, és una retribució de caràcter subjectiu i individual, que es merita mes a mes, considerada consolidable, progressiva i acumulable i que pren com a base de càlcul la quantia d'una retribució bàsica com és el trienni.*

Trenta-dosena.- *Tanmateix, el complement de carrera previst en el sistema de la Diputació de Barcelona no té la necessària cobertura en l'estructura retributiva legalment vigent hores d'ara, que no pot ser altra que la prevista en l'article 93 de la LRBRL i en l'article 23 de la LMRFP, desenvolupada per al personal funcionari al servei de l'Administració local pel RD861/1986.*

Trenta-tresena.- *Per contra, al nostre parer, resulta possible utilitzar el complement de productivitat previst en l'article 23.2 de la LMRFP com a sistema de compensació de la progressió pròpia d'un sistema de reconeixement professional,*

sempre i quan s'admeti que la productivitat és una retribució de caràcter subjectiu i individual que es merita en el període temporal que permet l'apreciació de l'acompliment i de la competència professional, que no té el caràcter de consolidable, i que la base de càlcul que es pugui establir només pren com a referència el trienni a efectes exclusivament formals.

Trenta-quatrena.- *Tanmateix, això pressuposa que el sistema permet assegurar un nivell que fixa una quantia determinada del complement de productivitat en base a la progressió donada en el sistema de reconeixement professional, i que es percep anualment sempre que s'asseguri un compliment favorable que sigui un veritable reflex d'una determinada conducta professional considerada com adequada.*

De l'informe es donà trasllat a la representació sindical, mitjançant un correu electrònic de 5 d'agost de 2020.

Del contingut de la proposta de model de carrera professional 2020 de la Diputació de Barcelona, així com l'informe del doctor Joan Mauri, és conclou el següent:

- El marc jurídic vigent empara la possibilitat d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats.
- Que resulta possible utilitzar el complement de productivitat previst en l'article 23.2 de la LMRFP com a sistema de compensació de la progressió pròpia d'un sistema de reconeixement professional.

Atenent tot l'anterior, la Mesa General de Negociació de matèries comunes ha resolt:

Primer.- Aprovar, amb efecte d'1 de gener de 2021, el nou model de carrera professional 2020 de la Diputació Barcelona, el qual es descriu a l'Annex 1 que acompanya el present Acord.

Segon.- Elevar al Ple de la corporació del mes de gener de 2021, per a la seva aprovació, el reglament que contingui les especificacions, quant a la gestió i altres aspectes necessaris per a l'implementació del nou model de carrera professional 2020 de la Diputació de Barcelona.

Tercer.- Acordar que es resolgui que per a l'any 2021, la quantia econòmica que s'aplicarà per fer efectiu el nou model de carrera professional serà la continguda a l'aplicació 12104 corresponent al Pressupost de la corporació de l'any 2021 i la prevista a la mateixa partida corresponent al Pressupost per a l'any 2020. En aquest sentit, s'iniciarà un expedient que resolgui la reserva del crèdit existent per a l'any 2020.

Quart.- El model de carrera professional 2020 de la Diputació de Barcelona serà d'aplicació al personal funcionari de la corporació adscrit a organismes autònoms i consorcis del sector públic de la corporació. Pel que fa al personal laboral propi d'aquest ens, l'aplicació del model de carrera professional requerirà d'un acord del seu òrgan de govern.

I, per a què així consti, les organitzacions sindicals de CCOO i UGT signen el present Acord, a Barcelona, en data 1 de desembre de 2020.