

CONTRA LES RETALLADES EN DEFENSA DE LA CARRERA PROFESSIONAL

PROGRAMA 2015 - 2019

Extracte dels principals temes per reivindicar en aquest nou període, juntament amb altres que vagin sorgint.

**PROGRAMA
2015 - 2019**



- CARRERA PROFESSIONAL
 - CARRERA HORIZONTAL
 - PROMOCIÓ INTERNA
 - REGULARITZACIÓ DELS TREBALLS DE SUPERIOR CATEGORIA
- EQUIPARACIÓ AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA - ADMINISTRATIU/IVA
- NO ACOMIADAMENTS PER L'APLICACIÓ DE LA LLEI DE RACIONALITZACIÓ I SOSTENIBILITAT DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL
- RECUPERACIÓ DEL PODER ADQUISITIU I MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS

© 2015 www.asemit.com. Tots els drets reservats

CARRERA PROFESSIONAL

➤ CARRERA HORIZONTAL

Amb la carrera horitzontal es pretén dissenyar un marc de carrera professional per a tots els grups i categories l'amplitud de la qual **vagi més enllà del grup de classificació** que actualment ocupa la persona.

Consisteix en la **progressió de nivells dins del lloc de treball** i s'articula al voltant de l'acompliment i el desenvolupament de les competències professionals, esdevenint un **reconeixement a la feina ben feta amb efectes sobre la carrera professional i les retribucions**.

D'aquesta manera, les persones, **sense necessitat de canviar de lloc de treball ni de funcions**, tindran la **possibilitat d'ascendir progressivament dins d'una seqüència limitada de nivells** (per exemple: entrada, mitjà i expert), paral·lelament al desenvolupament i posada en pràctica de les seves capacitats professionals.

Els elements previs necessaris per la implantació del model de carrera horitzontal seran:

A) Disseny dels **itineraris professionals**, els quals seran revisats periòdicament per adequar-los a les noves necessitats dels serveis.

Els itineraris professionals defineixen quin és el màxim recorregut competencial assignable a cada lloc de treball des de que s'hi accedeix (quants nivells), i contribueixen a incentivar el desenvolupament de les potencialitats professionals i augmentar el nivell de competències del personal.

Els itineraris professionals es concreten mitjançant els Plans de Carrera.

B) La definició d'un **Pla de Carrera** servirà per **objectivar el procés de progressió** del personal **dins dels itineraris professionals**.

Els Plans de Carrera estableixen, a partir del nombre de nivells de progressió competencial establerts a l'itinerari professional de cada lloc de treball: el temps de permanència necessari en cada tram, les competències/habilitats que cal assolir per passar d'un tram al següent, com s'avalua l'assoliment d'aquestes competències i quina és la millora retributiva associada a un canvi de tram. La finalitat és millorar la qualitat del treball individual i la qualitat dels serveis que presta la Corporació.

La carrera horitzontal en el lloc de treball és de **caràcter voluntari, sense números clausus**.

➤ **PROMOCIÓ INTERNA**

Per impulsar la professionalització de la plantilla, es confecciona un **calendari anual de promoció interna, per a tots els grups i subgrups**.

Així mateix, **es revisa el tipus de proves exigides en l'oposició**.

Paral·lelament, s'organitzen **activitats formatives** per ajudar els aspirants en la preparació del procés selectiu.

➤ **TREBALLS DE SUPERIOR CATEGORIA**

A partir de la Descripció dels Llocs de Treball, es **regularitzen les situacions de treballs de superior categoria** detectades, amb les corresponents convocatòries.

EQUIPARACIÓ AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA AMB ADMINISTRATIU/IVA

La distribució de la càrrega de treball en els serveis municipals es realitza en funció dels efectius de personal disponibles en cada moment i del volum de feina, sense diferenciar si es tracta de persones amb la categoria d'auxiliar administratiu/iva o d'administratiu/iva, malgrat que els/les auxiliars administratius/ives ocupen una plaça inferior.

D'altra banda, les promocions internes posen de manifest que quan els/les auxiliars administratius/ives promocionen a administratiu/iva continuen ocupant el mateix lloc de treball i desenvolupant la mateixa feina.

Aquestes situacions no constitueixen un fet puntual, sinó una pràctica habitual dins de l'organització, donant lloc a una **discriminació retributiva dels/de les auxiliars administratius/ives**, ja que si **desenvolupen les mateixes funcions que els/les administratius/ives** haurien de percebre les mateixes retribucions.

Per solucionar aquesta situació, i considerant l'actual context restrictiu en la dotació de les plantilles de les administracions públiques, es proposa:

- Integrar les categories d'auxiliar administratiu/iva i administratiu/iva en un lloc de treball de "Suport Administratiu Polivalent". Això no representa en cap cas una supressió de la categoria d'auxiliar administratiu/iva, sinó un enriquiment d'aquesta, en equiparar les seves tasques a les dels/de les administratius/ives.

- **Equiparar les retribucions dels/de les auxiliars administratius/ives amb les dels/de les administratius/ives.**

- La promoció interna a les places d'administratiu/iva serveix per promocionar a les places del grup B o del subgrup A2 i per a la provisió de llocs de treball de comandament. Establir un **calendari anual de promoció**.

La integració dels/de les auxiliars administratius/ives en un lloc de caràcter generalista, juntament amb els/les administratius/ives, aportaria a l'organització una major flexibilitat a l'hora de distribuir la càrrega de treball evitant les situacions irregulars de treballs de superior categoria, alhora que un millor aprofitament dels recursos humans.

NO ACOMIADAMENTS PER LA LRSAL

La Llei de Racionalització i Sostenibilitat de l'Administració Local (LRSAL) obre la porta a modificacions en les competències municipals que poden derivar en **noves retallades en els serveis públics i acomiadaments de personal**.

Si és el cas, el personal afectat per l'aplicació de la llei és reubicat dins de l'Ajuntament i no es produeixen acomiadaments.

ALTRES MESURES PER A LA RECUPERACIÓ DEL PODER ADQUISITIU I MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS

- Tramitació de la Valoració de Llocs de Treball.
- Ampliació d'hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables.
- Millora de les indemnitzacions per raó del



© 2015 www.asemit.com. Tots els drets reservats

AMPLIACIÓ DEL CATÀLEG D'ESTABLIMENTS, SERVEIS I ESPECTACLES DEL CARNET DE DESCOMPTE "SOM TARRAGONA"

...som Tarragona