



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE MANACOR

2637***Reglament municipal que regula els canvis de nivell de la carrera professional del personal empleat públic al servei de l'Ajuntament de Manacor***

El Ple del 'Ajuntament, en sessió ordinària de 12 de febrer de 2024, aprovà definitivament el Reglament municipal regulador dels canvis de nivell de la carrera professional del personal empleat públic al servei de l'Ajuntament de Manacor, amb incorporació dels suggeriments de l'Institut Balear de la Dona al text definitiu; i, transcorregut el termini establert a l'article 113 de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears, es procedeix a publicar a aqueix BOIB l'acord d'aprovació definitiva i el text íntegre de l'esmentada normativa

«REGLAMENT MUNICIPAL QUE REGULA ELS CANVIS DE NIVELL DE LA CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL EMPLEAT PÚBLIC AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE MANACOR

1. Objecte

1. L'objecte d'aquest reglament és establir el sistema que permeti desenvolupar la carrera professional horitzontal ordinària del personal en el seu àmbit d'aplicació i establir-ne com a eix fonamental l'avaluació de l'acompliment, concebuda com el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional, la qualitat dels treballs realitzats i el rendiment o l'assoliment de resultats.

2. S'entén per carrera professional horitzontal el dret del personal empleat públic a progressar professionalment, de manera individualitzada, en la seva carrera administrativa sense necessitat de canviar de lloc de treball, com a reconeixement al seu desenvolupament professional pel que fa a coneixements, formació, experiència professional i assoliment de resultats.

2. Convocatòries

1. El personal que tingui dret al complement de carrera professional, un cop enquadrat inicialment a un nivell determinat, tal com estableix la disposició addicional primera de l'Acord entre l'Ajuntament de Manacor i les organitzacions sindicals representatives del personal de l'Ajuntament, aprovat pel Ple municipal en sessió extraordinària de dia 12 de juliol de 2016, pel qual s'estableixen les bases per implantar la carrera professional a l'Ajuntament de Manacor, podrà sol·licitar el pas als següents nivells en les convocatòries que l'Ajuntament establirà d'ofici a aquest efecte.

També podran sol·licitar l'enquadrament en aquestes convocatòries els treballadors i les treballadores que no tinguin cap nivell reconegut, per tal que l'Ajuntament els reconegui el nivell corresponent, ja sigui perquè es reuneixen els requisits necessaris o perquè tinguin un nivell de carrera reconegut anteriorment a una altra administració.

2. Les convocatòries les farà l'administració d'ofici i de forma automàtica, sense que sigui necessària cap tipus de comunicació o publicació. Hi haurà dues convocatòries anuals, cada 01 de gener i cada 01 de juliol, i per tant, el personal que en aquestes dates compleixi els requisits per l'obtenció d'un nou nivell podrà sol·licitar-ho al Departament de RRHH del 01 al 15 de gener i del 01 al 15 de juliol de cada any. A la sol·licitud s'hi adjuntarà la documentació acreditativa de què es compleixen els requisits exigits per al nivell sol·licitat.

3. Es constituirà la Comissió de Valoració de la carrera professional, de la qual en podran formar part, a més dels i les representants de l'administració, un o una representant del personal funcionari i un o una representant del personal laboral de cadascuna de les organitzacions sindicals amb representació a la MGNC. Les seves funcions seran les establertes en el punt 11 de l'acord marc de carrera professional del 2016.

4. La Comissió de Valoració, passat el període de presentació d'instàncies, tindrà 15 dies per resoldre les sol·licituds presentades i elevarà una proposta inicial de resolució al Departament de RRHH, que, mitjançant la publicació en els diferents taulers d'anuncis de l'Ajuntament, notificarà a les persones interessades la proposta inicial de resolució, donant-los 5 dies per la presentació de possibles reclamacions.

5. Esgotats els 5 dies de presentació de reclamacions i en el termini màxim de 10 dies, la Comissió de Valoració resoldrà les al·legacions si escau, i presentarà una proposta definitiva de resolució al Departament de RRHH.

6. En tot cas, i independentment de la data en què finalitzi la convocatòria i, per tant, produeixin els canvis en el nivell de carrera dels treballadors i de les treballadores sol·licitants, els efectes econòmics d'aquests canvis de nivell al personal afectat, seran des de l'inici de cada



convocatòria, és a dir, l'01 de gener i/o 01 de juliol de cada any. Llevat d'aquell personal funcionari que hagués sol·licitat el reconeixement d'un nivell determinat per tenir-ho reconegut anteriorment a una altra administració, en aquest cas els efectes econòmics seran a partir de la data d'ingrés a l'Ajuntament de Manacor.

7. El silenci administratiu per a les sol·licituds presentades per les persones interessades s'entendrà positiva, i per tant els treballadors o les treballadores obtindran el nivell de Carrera Professional sol·licitat amb els efectes econòmics que estableix el punt anterior.

3. Avaluació de compliment

1. El sistema d'avaluació de compliment professional es conceptualitza com un procés de valoració del grau d'eficàcia amb el qual el personal municipal duu a terme les seves tasques, comeses i responsabilitats en els llocs que ocupa.

2. Per avaluació de compliment professional entenem la capacitat efectiva per a dur a terme amb èxit una activitat laboral plenament identificada. És la idoneïtat per a complir o desenvolupar un lloc de treball eficaçment. Les competències estan formades pels coneixements, habilitats, valors i motivació d'una persona. Aquests components es manifesten en conductes que ens permeten observar i avaluar el nivell d'execució del treball que desenvolupen les persones en un context determinat.

3. L'avaluació és el procediment mitjançant el qual es mesura i es valora la conducta professional. Per això és necessari identificar les competències associades a un nivell adequat o excel·lent de compliment per a poder avaluar-les a través de les conductes relacionades amb aquestes competències.

S'estableixen les següents competències associades al seu compliment:

- Treballar en equip
- Adaptabilitat
- Implicació i compromís
- Orientació als resultats
- Orientació a la ciutadania
- Control del compliment dels terminis en la tramitació i resolució de procediments.

A 31 de gener de cada any s'han d'establir, pel personal responsable del departament, els objectius a complir, que seran conformats per les delegacions responsables de les àrees.

Aquests objectius, seran objecte de valoració per la Comissió de valoració de la carrera professional. L'avaluació del compliment professional suposa un 15 % dels requisits exigits per al nivell de carrera professional.

Per al cas que no s'obtingui un resultat favorable del compliment dels objectius marcats pel personal responsable del departament, es reduiran les retribucions de la carrera professional un 15 % durant l'any en curs. Prèvia notificació a la persona interessada amb peu de recurs als efectes de poder efectuar al·legacions tal i com preveu la Llei de procediment administratiu comú.

4. Comissió de valoració de la carrera professional

Tal com s'estableix en el punt 12 de l'acord marc per a la carrera professional de 2016, la Comissió Paritària és l'òrgan competent per al seguiment, la interpretació i la resolució de les discrepàncies sobre la carrera professional de l'Ajuntament de Manacor.

Serà convocada per la Presidència si ho sol·licita algun dels seus membres o en cas de discrepància entre algun o alguna treballador o treballadora sol·licitant de canvi de nivell i la resolució definitiva proposada per la Comissió de Valoració de la carrera.

Per a una valoració adequada dels requisits i dels mèrits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional, la comissió de valoració de la carrera professional es reunirà almenys dos cops a l'any, coincidint amb els dos períodes ordinaris de convocatòries. També es podrà reunir de forma extraordinària quan sigui necessari.

5. Requisits per a l'obtenció del nivell

Els requisits per a l'obtenció de cada un dels nivells de carrera professional són els que s'estableixen en el punt 4 de l'Acord entre l'Ajuntament de Manacor i les organitzacions sindicals representatives del personal de l'Ajuntament, aprovat pel Ple municipal en sessió extraordinària de dia 12 de juliol de 2016,

A més d'aquests requisits, el personal empleat públic ha d'acreditar, amb la sol·licitud, els següents requisits:



5.1 Formació justificativa del període 2016-2023

Als efectes d'acreditar un enquadrament en el nivell de carrera professional en què es troba el personal empleat públic, i acreditar la despesa generada en el període 2016-2023, el personal empleat públic ha d'acreditar haver rebut, en el període 2016-2023, un mínim de 10 hores de formació relacionada amb el lloc de treball que desenvolupa el treballador o treballadora a l'Ajuntament de Manacor.

El personal empleat públic justificarà la formació mitjançant un certificat d'assistència i/o aprofitament que especifiqui els coneixements i/o les assignatures dels cursos, per tal d'avaluar la possible relació amb el lloc de treball.

La data màxima d'acreditació d'aquestes hores de formació és 30 de juny de 2024.

5.2 Formació justificativa dels nivells de carrera professional

Als efectes d'enquadrament en un nou nivell de carrera professional cada cinc anys de serveis prestats, o manteniment en el mateix nivell de forma anual, el personal empleat públic al servei de l'Ajuntament de Manacor, haurà d'acreditar, segons la seva categoria professional, anualment les següents hores de formació:

- 6 hores de formació per el personal del grup AP.
- 10 hores de formació per el personal del grup C2.
- 15 hores de formació per el personal del grup C1.
- 20 hores de formació per el personal del grup A2.
- 30 hores de formació per el personal del grup A1.

Serà obligatori per a tots els nivells haver cursat el curs d'assetjament sexual per raó de sexe o qualsevol altre que prevegi la Comissió d'Igualtat o el Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i/o identitats de gènere en el marc de les relacions laborals de l'Ajuntament de Manacor.

L'Ajuntament de Manacor inclourà en el Pla de Formació Continua cursos de les diferents especialitats, grups i categories, per tal que el personal empleat públic hi pugui participar, especialment pel que fa al curs d'assetjament sexual per raó de sexe o qualsevol altre que prevegi la Comissió d'Igualtat o el Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i/o identitats de gènere en el marc de les relacions laborals de l'Ajuntament de Manacor.

En el cas de cursos de formació que superin les hores de formació necessàries per justificar, de forma anual, el manteniment o canvi de nivell de carrera professional, l'excés d'hores es podrà utilitzar per a justificar les hores de formació de l'any següent, sempre que amb la sol·licitud es faci constar aquesta circumstància.

Per als casos en què les hores de formació d'un curs no arribin a les exigides i manqui un màxim d'un 20 % del nombre d'hores total a justificar, es podrà sol·licitar que aquesta mancança d'hores es pugui justificar amb hores de formació de l'any següent.

L'empleat públic justificarà la formació mitjançant un certificat d'assistència i/o aprofitament que especifiqui els coneixements i/o les assignatures dels cursos, per tal d'avaluar la possible relació amb el lloc de treball.

5.3 Faltes disciplinàries

No tenir ni haver complert cap sanció per faltes disciplinàries greus o molt greus en els darrers 5 anys.

5.4 Absències injustificades

No acumular més de 15 absències injustificades en el lloc de treball en els darrers 5 anys.

5.5 Baixes per incapacitat temporal

No haver acumulat baixes per incapacitat temporal per un període superior al 20 % del temps, en els últims 5 anys. No es computarà el temps de baixa laboral per accident laboral o malaltia professional o malalties oncològiques.

El compliment dels requisits i dels mèrits corresponents ha d'anar referit al dia d'expiració del termini de presentació de sol·licituds que correspongui.

Els requisits dels punts 5.3, 5.4 i 5.5 seran acreditats, juntament amb la sol·licitud, amb una declaració jurada de la persona interessada, que serà revisada i verificada per part del Departament de RRHH.

En el cas de què la persona interessada hagi treballat en els darrers 5 anys en una o varies administracions públiques diferents a l'Ajuntament



de Manacor, haurà d'adjuntar a la sol·licitud certificació d'aquella administració o administracions que acrediti el requisit del punt 5.3, així com del nombre de faltes o absències a què es refereix el punt 5.4, i dels períodes de temps que el treballador o la treballadora va estar de baixa laboral segons estableix el punt 5.5.

6. Vigència

El present acord entrarà en vigor dia 1 de gener de 2024.

Disposició transitòria

El personal empleat públic que compleixi a 1 de gener de 2024 els cinc anys de progressió a un següent nivell de carrera professional, podrà emprar les 10 de formació de l'apartat 5.2 del present reglament».

Contra aquesta aprovació definitiva es pot interposar recurs contenciós administratiu en el termini de dos mesos des de la publicació d'aquest edicte, davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears.

Manacor, data de signatura electrònica (20 de març de 2024)

El batle

Miquel Oliver Gomila

