



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### AYUNTAMIENTO DE MANACOR

**2637**

*Reglamento municipal que regula los cambios de nivel de la carrera profesional del personal empleado público al servicio del Ayuntamiento de Manacor*

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria de 12 de febrero de 2024, aprobó definitivamente el Reglamento municipal regulador de los cambios de nivel de la carrera profesional del personal empleado público al servicio del Ayuntamiento de Manacor, con incorporación de las sugerencias del Instituto Balear de la Mujer en el texto definitivo; y, transcurrido el plazo establecido en el artículo 113 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Islas Baleares, se procede a publicar en ese BOIB el acuerdo de aprobación definitiva y el texto íntegro de la mencionada normativa

#### «REGLAMENTO MUNICIPAL QUE REGULA LOS CAMBIOS DE NIVEL DE LA CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE MANACOR

##### 1. Objeto

1. El objeto de este reglamento es establecer el sistema que permita desarrollar la carrera profesional horizontal ordinaria del personal en su ámbito de aplicación y establecer como eje fundamental la evaluación del desempeño, concebida como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional, la calidad de los trabajos realizados y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Se entiende por carrera profesional horizontal el derecho del personal empleado público a progresar profesionalmente, de manera individualizada, en su carrera administrativa sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, formación, experiencia profesional y logro de resultados.

##### 2. Convocatorias

1. El personal que tenga derecho al complemento de carrera profesional, una vez encuadrado inicialmente a un nivel determinado, tal como establece la disposición adicional primera del Acuerdo entre el Ayuntamiento de Manacor y las organizaciones sindicales representativas del personal del Ayuntamiento, aprobado por el Pleno municipal en sesión extraordinaria de día 12 de julio de 2016, por el cual se establecen las bases para implantar la carrera profesional en el Ayuntamiento de Manacor, podrá solicitar el paso a los siguientes niveles en las convocatorias que el Ayuntamiento establecerá de oficio a tal efecto.

También podrán solicitar el encuadre en estas convocatorias los trabajadores y las trabajadoras que no tengan ningún nivel reconocido, para que el Ayuntamiento les reconozca el nivel correspondiente, ya sea porque reúnen los requisitos necesarios o porque tengan un nivel de carrera reconocido anteriormente en otra administración.

2. Las convocatorias las hará la administración de oficio y de forma automática, sin que sea necesaria ningún tipo de comunicación o publicación. Habrá dos convocatorias anuales, cada 01 de enero y cada 01 de julio, y por tanto, el personal que en estas fechas cumpla los requisitos para la obtención de un nuevo nivel podrá solicitarlo al Departamento de RH del 01 al 15 de enero y del 01 al 15 de julio de cada año. A la solicitud se adjuntará la documentación acreditativa de que se cumplen los requisitos exigidos para el nivel solicitado.

3. Se constituirá la Comisión de Valoración de la carrera profesional, de la cual podrán formar parte, además de los y las representantes de la Administración, un o una representante del personal funcionario y un o una representante del personal laboral de cada una de las organizaciones sindicales con representación en la MGNC. Sus funciones serán las establecidas en el punto 11 del acuerdo marco de carrera profesional del 2016.

4. La Comisión de Valoración, pasado el periodo de presentación de instancias, tendrá 15 días para resolver las solicitudes presentadas y elevará una propuesta inicial de resolución al Departamento de RH, que, mediante la publicación en los diferentes tablones de anuncios del Ayuntamiento, notificará a las personas interesadas la propuesta inicial de resolución, dándoles 5 días para la presentación de posibles reclamaciones.

5. Agotados los 5 días de presentación de reclamaciones y en el plazo máximo de 10 días, la Comisión de Valoración resolverá las alegaciones si procede, y presentará una propuesta definitiva de resolución al Departamento de RH.

6. En todo caso, e independientemente de la fecha en que finalice la convocatoria y, por lo tanto, produzcan los cambios en el nivel de carrera





de los trabajadores y de las trabajadoras solicitantes, los efectos económicos de estos cambios de nivel al personal afectado, serán desde el inicio de cada convocatoria, es decir, el 01 de enero y/o 01 de julio de cada año. Salvo aquel personal funcionario que hubiera solicitado el reconocimiento de un nivel determinado por tenerlo reconocido anteriormente en otra administración, en este caso los efectos económicos serán a partir de la fecha de ingreso en el Ayuntamiento de Manacor.

7. El silencio administrativo para las solicitudes presentadas por las personas interesadas se entenderá positivo, y por tanto los trabajadores o las trabajadoras obtendrán el nivel de Carrera Profesional solicitado con los efectos económicos que establece el punto anterior.

### 3. Evaluación de cumplimiento

1. El sistema de evaluación de cumplimiento profesional se conceptualiza como un proceso de valoración del grado de eficacia con el cual el personal municipal lleva a cabo sus tareas, cometidos y responsabilidades en los puestos que ocupa.

2. Por evaluación de cumplimiento profesional entendemos la capacidad efectiva para llevar a cabo con éxito una actividad laboral plenamente identificada. Es la idoneidad para cumplir o desarrollar un puesto de trabajo eficazmente. Las competencias están formadas por los conocimientos, habilidades, valores y motivación de una persona. Estos componentes se manifiestan en conductas que nos permiten observar y evaluar el nivel de ejecución del trabajo que desarrollan las personas en un contexto determinado.

3. La evaluación es el procedimiento mediante el cual se mide y se valora la conducta profesional. Por eso es necesario identificar las competencias asociadas a un nivel adecuado o excelente de cumplimiento para poder evaluarlas a través de las conductas relacionadas con estas competencias.

Se establecen las siguientes competencias asociadas en su cumplimiento:

- Trabajar en equipo
- Adaptabilidad
- Implicación y compromiso
- Orientación en los resultados
- Orientación a la ciudadanía
- Control del cumplimiento de los plazos en la tramitación y resolución de procedimientos.

A 31 de enero de cada año se tienen que establecer, por el personal responsable del departamento, los objetivos a cumplir, que serán conformados por las delegaciones responsables de las áreas.

Estos objetivos, serán objeto de valoración por la Comisión de valoración de la carrera profesional. La evaluación del cumplimiento profesional supone un 15% de los requisitos exigidos para el nivel de carrera profesional.

Para el caso que no se obtenga un resultado favorable del cumplimiento de los objetivos marcados por el personal responsable del departamento, se reducirán las retribuciones de la carrera profesional un 15% durante el año en curso. Previa notificación a la persona interesada con pie de recurso a los efectos de poder efectuar alegaciones tal y como prevé la Ley de procedimiento administrativo común.

### 4. Comisión de valoración de la carrera profesional

Tal como se establece en el punto 12 del acuerdo marco para la carrera profesional de 2016, la Comisión Paritaria es el órgano competente para el seguimiento, la interpretación y la resolución de las discrepancias sobre la carrera profesional del Ayuntamiento de Manacor.

Será convocada por la Presidencia si lo solicita alguno de sus miembros o en caso de discrepancia entre algún o alguna trabajador o trabajadora solicitante de cambio de nivel y la resolución definitiva propuesta por la Comisión de Valoración de la carrera.

Para una valoración adecuada de los requisitos y de los méritos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional, la comisión de valoración de la carrera profesional se reunirá al menos dos veces al año, coincidiendo con los dos periodos ordinarios de convocatorias. También se podrá reunir de forma extraordinaria cuando sea necesario.

### 5. Requisitos para la obtención del nivel

Los requisitos para la obtención de cada uno de los niveles de carrera profesional son los que se establecen en el punto 4 del Acuerdo entre el Ayuntamiento de Manacor y las organizaciones sindicales representativas del personal del Ayuntamiento, aprobado por el Pleno municipal en sesión extraordinaria de día 12 de julio de 2016.

Además de estos requisitos, el personal empleado público tiene que acreditar, con la solicitud, los siguientes requisitos:

### 5.1 Formación justificativa del periodo 2016-2023

A los efectos de acreditar un encuadre en el nivel de carrera profesional en que se encuentra el personal empleado público, y acreditar el gasto generado en el periodo 2016-2023, el personal empleado público tiene que acreditar haber recibido, en el periodo 2016-2023, un mínimo de 10 horas de formación relacionada con el puesto de trabajo que desarrolla el trabajador o trabajadora en el Ayuntamiento de Manacor.

El personal empleado público justificará la formación mediante un certificado de asistencia y/o aprovechamiento que especifique los conocimientos y/o las asignaturas de los cursos, para evaluar la posible relación con el puesto de trabajo.

La fecha máxima de acreditación de estas horas de formación es 30 de junio de 2024.

### 5.2 Formación justificativa de los niveles de carrera profesional

A los efectos de encuadre en un nuevo nivel de carrera profesional cada cinco años de servicios prestados, o mantenimiento en el mismo nivel de forma anual, el personal empleado público al servicio del Ayuntamiento de Manacor, tendrá que acreditar, según su categoría profesional, anualmente las siguientes horas de formación:

- 6 horas de formación para el personal del grupo AP.
- 10 horas de formación para el personal del grupo C2.
- 15 horas de formación para el personal del grupo C1.
- 20 horas de formación para el personal del grupo A2.
- 30 horas de formación para el personal del grupo A1.

Será obligatorio para todos los niveles haber cursado el curso de acoso sexual por razón de sexo o cualquier otro que prevea la Comisión de Igualdad o el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual y/o identidades de género en el marco de las relaciones laborales del Ayuntamiento de Manacor.

El Ayuntamiento de Manacor incluirá en el Plan de Formación Continúa cursos de las diferentes especialidades, grupos y categorías, para que el personal empleado público pueda participar, especialmente en cuanto al curso de acoso sexual por razón de sexo o cualquier otro que prevea la Comisión de Igualdad o el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual y/o identidades de género en el marco de las relaciones laborales del Ayuntamiento de Manacor.

En el caso de cursos de formación que superen las horas de formación necesarias para justificar, de forma anual, el mantenimiento o cambio de nivel de carrera profesional, el exceso de horas se podrá utilizar para justificar las horas de formación del año siguiente, siempre que con la solicitud se haga constar esta circunstancia.

Para los casos en que las horas de formación de un curso no lleguen a las exigidas y falte un máximo de un 20% del número de horas total a justificar, se podrá solicitar que esta carencia de horas se pueda justificar con horas de formación del año siguiente.

El empleado público justificará la formación mediante un certificado de asistencia y/o aprovechamiento que especifique los conocimientos y/o las asignaturas de los cursos, para evaluar la posible relación con el puesto de trabajo.

### 5.3 Faltas disciplinarias

No tener ni haber cumplido ninguna sanción por faltas disciplinarias graves o muy graves en los últimos 5 años.

### 5.4 Ausencias injustificadas

No acumular más de 15 ausencias injustificadas en el puesto de trabajo en los últimos 5 años.

### 5.5 Bajas por incapacidad temporal

No haber acumulado bajas por incapacidad temporal por un periodo superior al 20% del tiempo, en los últimos 5 años. No se computará el tiempo de baja laboral por accidente laboral o enfermedad profesional o enfermedades oncológicas.

El cumplimiento de los requisitos y de los méritos correspondientes tiene que ir referido al día de expiración del plazo de presentación de solicitudes que corresponda.

Los requisitos de los puntos 5.3, 5.4 y 5.5 serán acreditados, junto con la solicitud, con una declaración jurada de la persona interesada, que será revisada y verificada por parte del Departamento de RH.



En el caso de que la persona interesada haya trabajado en los últimos 5 años en una o varias administraciones públicas diferentes en el Ayuntamiento de Manacor, tendrá que adjuntar a la solicitud certificación de aquella administración o administraciones que acredite el requisito del punto 5.3, así como del número de faltas o ausencias a que se refiere el punto 5.4, y de los periodos de tiempo que el trabajador o la trabajadora estuvo de baja laboral según establece el punto 5.5.

## 6. Vigencia

El presente acuerdo entrará en vigor día 1 de enero de 2024.

## Disposición transitoria

El personal empleado público que cumpla a 1 de enero de 2024 los cinco años de progresión a un siguiente nivel de carrera profesional, podrá emplear las 10 de formación del apartado 5.2 del presente reglamento».

Contra esta aprobación definitiva se puede interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde la publicación de este edicto, ante la Sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares.

Manacor, fecha de firma electrónica (20 de marzo de 2024)

**El alcalde**

Miquel Oliver Gomila

