



Consulta pública previa a la elaboración del Reglamento de Carrera profesional y evaluación del desempeño del Ayuntamiento de Mutxamel.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y con el objetivo de mejorar la participación de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y reglamentos, esta consulta pública previa, tiene como objeto recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de:

- Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.
- La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- Los objetivos de la norma.
- Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

En cumplimiento de lo anterior, los ciudadanos, organizaciones y asociaciones que así lo consideren, podrán hacer llegar sus comentarios sobre el futuro Reglamento por el que se regula la carrera profesional y la evaluación del desempeño en el ámbito del Ayuntamiento de Mutxamel.

Dicha consulta pública previa estará disponible en la página web municipal por un plazo de 20 días hábiles, indicando que la presentación de sugerencias y opiniones se hará a través de la Sede Electrónica del ayuntamiento (<https://sedeelectronica.mutxamel.org/>).

ANTECEDENTES DE LA NORMA

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, exige la adaptación y ajuste de la legislación de la función pública valenciana a las previsiones básicas de la ley estatal. Esta ley regula la carrera profesional del personal funcionario de carrera en su título III, denominado «Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos», conteniendo un conjunto de elementos que permiten a cada Administración conformar su propio esquema de carrera haciendo predominar unos u otros aspectos según sus propios objetivos o necesidades. Según señala el informe de la Comisión de Expertos para la redacción del EBEP «un buen diseño de carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad del empleado público y, en definitiva, la eficacia de la Administración, ya que de las posibilidades de carrera o promoción en el empleo público dependen de la motivación y satisfacción profesional de cada empleado e inclusive, en muchos casos, la permanencia misma en el empleo público».

La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana contempla la promoción interna en el artículo 135, estableciendo que las ofertas de empleo público reservarán al turno de promoción interna un porcentaje no inferior al 40 % de las vacantes que se convoquen a oposición o concurso-oposición.

Firma 3 de 3
Lara Llorca Conca
31/07/2024
C.D. Recursos Humanos

Firma 2 de 3
Jesus Torregrosa Ivorra
31/07/2024
Jef/a Servicio Recursos Humanos

Firma 1 de 3
Sonia Lorena Aguer Baeza
31/07/2024
Técnico/a Apoyo y Prevención RRHH

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web		
Código Seguro de Validación	d3a383376025439c8bf622c25253badc001	
Url de validación	https://sedeelectronica.mutxamel.org/validar/verificadorfirma.asp	
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original	



Recoge dos modalidades de promoción interna (artículo 132 letras c, y d):

- Promoción interna vertical, por medio del acceso a un cuerpo o escala de otro grupo o subgrupo en los términos previstos en la normativa estatal básica.
- Promoción interna horizontal, a través del acceso a otro cuerpo o escala de un grupo o subgrupo de igual clasificación profesional.

El desarrollo normativo de un instrumento requiere la aprobación de una norma que fije con carácter general y permanente las reglas que hayan de regir la gestión e implementación de la carrera profesional y la evaluación del desempeño en el Ayuntamiento.

PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA INICIATIVA

Dado que en la actualidad no existe un sistema que regulen el Ayuntamiento de Mutxamel cuya implantación viene exigida por norma estatal y autonómica, siendo un derecho de las personas empleadas del Ayuntamiento, el problema que se pretende solucionar es garantizar la implantación de la carrera profesional y evaluación del desempeño.

NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN

Este marco normativo ha de servir como base para la gestión e implementación de la carrera profesional, valorando la actuación del personal empleado público: su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, su implicación con la organización y el rendimiento y logro de los resultados de los objetivos fijados. En consecuencia, la evaluación del desempeño, rendimiento y los demás factores pasan a convertirse en herramientas esenciales dentro del modelo sin cuya presencia e impacto de la evaluación del rendimiento y del desempeño es imposible reconocerla y ponerla en funcionamiento.

La formación y actualización de los conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la administración pública, van a ser una exigencia para las empleadas y los empleados públicos y van a ser objeto de evaluación, análisis y valoración.

OBJETIVOS DE LA NORMA

Consecuencia de todo lo anteriormente expuesto, el Reglamento regulará el sistema de carrera profesional horizontal del personal del Ayuntamiento, así como el sistema de evaluación del desempeño y rendimiento a efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema, así como estableciendo las repercusiones que pudiera tener la evaluación del desempeño sobre la formación, las retribuciones complementarias y en relación con la provisión de los puestos de trabajo, sin perjuicio de las adaptaciones reglamentarias en materia de selección y provisión de puestos de trabajo, sistema retributivo y formación que se precisen.

Así, la apuesta conjunta carrera profesional-evaluación del desempeño supondrá, en la práctica, un binomio clave para optar y apostar por una administración pública más profesional y exigente consigo misma, más comprometida con la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y, al propio tiempo, un intento de ser más competitiva comparativamente con el resto del sector público.

Firma 1 de 3	Sonia Lorena Aguer Baeza	31/07/2024	Técnico/a Apoyo y Prevención RRHH
Firma 2 de 3	Jesus Torregrosa Ivorra	31/07/2024	Jef/a Servicio Recursos Humanos
Firma 3 de 3	Lara Llorca Conca	31/07/2024	C.D. Recursos Humanos

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web		
Código Seguro de Validación	d3a383376025439c8bf622c25253badc001	
Url de validación	https://sedeelectronica.mutxamel.org/validar/verificadorfirma.asp	
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original	



La implementación de la carrera profesional y evaluación del desempeño deberá contribuir igualmente:

- A la modernización de la organización del trabajo.
- A la gestión por objetivos
- A la eficacia en la gestión de los recursos humanos
- Al reconocimiento por el servicio prestado.

Igualmente se pretende mediante la elaboración del Reglamento, la aplicación completa de los principios, criterios y procedimientos de calidad referidos en la norma ISO 9001, así como el establecimiento de objetivos por unidades, e individuales.

POSIBLES SOLUCIONES ALTERNATIVAS REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS

La posibilidad de llevar a cabo una regulación pormenorizada de la figura, más allá de las reglas generales garantiza una implantación mediante un sistema objetivo y regulado, por lo que la alternativa no regulatoria sería el mantenimiento del statu quo, y la ausencia de la implementación.

Por otro lado, la alternativa de ausencia de regulación no se considera procedente, dado que el cumplimiento está sujeto a obligación legal.

Asimismo, tampoco se extraen alternativas viables al desarrollo de lo dispuesto en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por lo que debe realizarse a través de un Reglamento el que se propone.

Fdo. Técnico de Apoyo y Prevención

Fdo. Jefe del Servicio de Recursos Humanos

Fdo. Sra. Concejala de Recurso Humanos

Firma 1 de 3 Sonia Lorena Aguer Baeza	31/07/2024	Técnico/a Apoyo y Prevención RRHH
Firma 2 de 3 Jesus Torregrosa Ivorra	31/07/2024	Jef/a Servicio Recursos Humanos
Firma 3 de 3 Lara Llorca Conca	31/07/2024	C.D. Recursos Humanos

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación d3a383376025439c8bf622c25253badc001

Url de validación <https://sedeelectronica.mutxamel.org/validar/verificadorfirma.asp>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original

