

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

MANCOMUNITAT MIGJORN MALLORCA

740***Aprovació definitiva reglament carrera professional***

1. La Junta de Govern de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, en sessió ordinària celebrada el 6 d'octubre de 2022, va aprobar inicialment el reglament regulador de la carrera professional del personal al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, que va ser publicat al BOIB núm 133 de 13 d'octubre de 2022.
2. Donat i que en el termini d'exposició pública no s'ha presentat cap al·legació en relació al dit reglament.
3. L'Institut Balear de la Dona, en el informe preceptiu d'impacte de gènere, com a proposta de millora, només recomana que es garanteixi que la composició de la Comissió de Valoració tenguí una presència equilibrada de dones i homes.
4. En compliment del que disposa l'article 103 de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les illes Balears, es procedeix a la publicació del text íntegre del reglament regulador de la carrera professional per a la seva entrada en vigor i aplicació.

PREÀMBUL

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret del personal públic en l'article 16 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic – d'ara endavant TREBEP-, i també regulada en la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Així mateix, la carrera professional del personal al servei de les administracions es constitueix, a la seva vegada, com a un deure de les diferents administracions, que hauran d'establir, en virtut de l'establert al Capítol II del TREBEP-especialment el seu article 20-, sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment del personal al seu servei.

La carrera horitzontal consisteix en la progressió individualitzada en graus, categories, esglaons o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de feina i de conformitat amb el que estableix la lletra b) de l'article 17 i 20.3 del mateix TREBEP.

L'esmentada avaluació es defineix com el procediment mitjançant el que es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o els assoliments de resultat.

Cal posar de manifest l'Acord de la carrera professional horitzontal adoptat per la Junta de Govern de dia 3 d'octubre de 2018, que suposà la primera implementació de la mateixa a la Mancomunitat Migjorn de Mallorca

Mitjançant el present reglament es pretén acomplir amb el mandat de l'article 62.4 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, que estableix que el sistema de la carrera professional s'ha de desenvolupar reglamentàriament, prèvia negociació amb els representants dels treballadors; així com adequar i desenvolupar l'acord de la carrera professional aprovat per la Junta de Govern en data 3 d'octubre de 2018.

Article 1.- Objecte

1. L'objecte d'aquest reglament es desenvolupa els principis generals amb els que s'hauran de regir els acords per implantar la carrera professional del personal funcionari i personal laboral al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca
2. La formació i els serveis prestats seran requisits per poder optar al complement derivat de la carrera professional horitzontal establerta en aquest Reglament, tot això segons el termes previstos posteriorment.

Article 2.- Àmbit subjectiu d'aplicació

1. El present reglament serà d'aplicació al següent personal:
 - a) Personal funcionari de carrera i interí que prestin els seus serveis a la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.
 - b) Personal laboral fix i temporal que prestin els seus serveis a la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.
 - c) També serà d'aplicació al personal indefinit no fix que presti els seus serveis a la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.



El present reglament no serà d'aplicació a:

- a) Personal eventual.
- b) Personal d'alta direcció.

Article 3.- Característiques de la carrera professional

1. La carrera professional del personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca és el conjunt ordenat de les seves oportunitats d'ascens i de les expectatives de progrés professional d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Aquesta carrera ha de contribuir, així mateix, a l'actualització i el perfeccionament de la qualificació d'aquest personal.

2. La carrera professional presenta les següents característiques principals:

- a) És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora i el ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, tot complint els requisits establerts.
- b) És personalitzada: el reconeixement del nivell té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- c) És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior, llevat de la fase extraordinària d'implantació.
- d) És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e) del TREBEP.
- e) És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- f) És transparent: les eines del mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- g) És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.
- h) És homologable: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin.
- i) És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.
- j) És actualitzable mitjançant la revisió periòdica dels elements que es consideren en l'avaluació, de manera que responguin a la realitat i a les necessitats canviants de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca i dels seus professionals.

Article 4.- Estructura

1. La carrera professional horitzontal s'estructura en 4 nivells, en cadascun dels quals, el personal al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, hi haurà de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir a un nivell superior.

2. El període mínim de serveis prestats dins l'administració pública per accedir a cada nivell són els següents:

- Nivell I: 5 anys
- Nivell II: 5 anys des de l'accés al Nivell I (10 anys de servei)
- Nivell III: 5 anys des de l'accés al Nivell II (15 anys de servei)
- Nivell IV: 5 anys des de l'accés al Nivell III (20 anys de servei)

3. Es consideren serveis prestats a l'efecte de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de lloc de feina exercits en un lloc del mateix cos o escala —i especialitats, si escau— o en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública.

4. Així mateix, es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales —i especialitats, si escau— o categories professionals, de conformitat amb els criteris de ponderació que consten a l'annex I del present reglament.

5. S'entendrà com a temps de treball efectiu del temps mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives:

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Serveis en altres administracions públiques.
- d) Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'article 89.5 del TREBEP.
- e) Excedència per cura de fills o familiars.





f) Excedència forçosa.

g) Excedència especial que es regula a l'article 15 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears i d'altres administracions públiques.

6. L'obtenció del nivell dona dret al reconeixement administratiu d'aquest nivell.

7. En relació amb el personal laboral al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca s'han assimilat els grups existents pel personal laboral al servei de la comunitat autònoma de les Illes Balears (BOIB número 174, de 19 de desembre de 2013) i que a continuació es reprodueixen:

“Grup A. Comprèn aquelles categories professionals per a les quals s'exigeixen els següents nivells de titulació: de grau universitari, de doctor/a, llicenciat/a, enginyer/a o arquitecte/a o equivalents.

Grup B. Comprèn aquelles categories professionals per a les quals s'exigeixen els següents nivells de titulació: de diplomatura universitària, d'enginyer/a tècnic/a, d'arquitecte/a tècnic/a o equivalents.

Grup C. Comprèn aquelles categories professionals per a les quals s'exigeixen els següents nivells de titulació: títol de batxillerat, títol corresponent al cicle formatiu de grau superior o equivalent, o de la formació laboral equivalent.

Grup D. Comprèn aquelles categories professionals per a les quals s'exigeixen els següents nivells de titulació: títol de Graduat/a en Educació Secundària, Graduat/a Escolar, títol de cicle formatiu de grau mitjà o del títol equivalent, o de la formació laboral equivalent.

Grup E. Per a accedir a aquest grup professional no serà necessari estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.”

Article 5.- Complement retributiu de la carrera professional horitzontal

1. Les retribucions, en còmput anual, del complement de carrera professional corresponent a cadascun dels nivells, són els següents:

Personal funcionari	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Personal Laboral	Grup A	Grup B		Grup C	Grup D	Grup E
Nivell I	3.087,54.- €	2.470,03.- €	2.264,20.- €	2.058,36.- €	1.749,61.-	€ 1.337,93.- €
Nivell II	6.175,08.- €	4.693,06.- €	4.199,05.- €	3.705,05.- €	2.984,62.-	€ 2.264,20.- €
Nivell III	9.262,62.- €	6.854,34.- €	6.133,91.- €	5.403,20.- €	4.322,56.-	€ 3.087,54.- €
Nivell IV	12.350,16.- €	8.892,12.- €	8.048,19.- €	7.204,26.- €	5.660,49.-	€ 4.631,31.- €

2. El seu import s'abonarà de forma fraccionada en 12 mensualitats amb la meritació de cada nòmina.

3. La carrera professional estarà subjecta als increments retributius que estableixin les diferents Lleis de Pressupostos generals de l'Estat i altra normativa estatal a l'efecte.

Article 6.- Adquisició de nivell inicial

1. L'adquisició del nivell inicial s'efectuarà tenint en compte els anys de serveis del personal al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca. Per tot això, s'enquadrarà el personal dintre d'un dels grups especificats a l'article 4.

La determinació del nivell inicial s'efectuarà tenint en compte els serveis prestats a l'administració pública i de l'acreditació d'haver participat en un nombre mínim d'hores de formació d'acord amb l'establert a la taula inclosa com a Annex I, tot això sense perjudici de l'adquisició inicial de nivell realitzada amb caràcter extraordinari com a conseqüència de l'Acord d'implantació de la carrera professional a la Mancomunitat Migjorn de Mallorca de l'any 2018.

Personal funcionari	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Personal Laboral	Grup A	Grup B		Grup C	Grup D	Grup E
Nivell I	35	30	25	20	15	10
Nivell II	70	60	50	40	30	20
Nivell III	105	90	75	60	45	30
Nivell IV	140	120	100	80	60	40



2. El nombre d'hores a acreditar en el moment de l'accés a un nivell inicial es referiran a aquelles accions formatives realitzades durant tota la vida laboral del personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Reglament.

Article 7.- Procediment d'avaluació periòdica de l'acompliment.

1. L'acompliment dels empleats i empleades públics integrats en el sistema de carrera professional serà avaluat anualment, entre els mesos d'octubre i desembre, per la Comissió d'Avaluació. Dita valoració podrà concloure amb un dels següents resultats:

- Manteniment de nivell
- Progressió de nivell
- Suspensió de nivell

2. El procediment finalitzarà amb la resolució motivada de concessió o denegació del nivell sol·licitat. Contra aquesta resolució es pot interposar el recurs que pertorqui d'acord amb la normativa reguladora del procediment administratiu comú i la resta de la normativa aplicable.

3. A aquests efectes, el personal al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca haurà de presentar telemàticament en el registre general de la Mancomunitat i abans del dia 31 d'octubre de cada any, els documents que justifiquin que es compleixen els requisits pel manteniment de nivell o per la corresponent progressió. El compliment dels requisits es refereix al dia de l'expiració del termini per presentar les sol·licituds.

4. El procediment de valoració de les sol·licituds presentades tindrà una durada màxima de 2 mesos des de la finalització del termini per a la presentació de la documentació acreditativa d'acompliment dels requisits per al manteniment o progressió de nivell.

5. Els efectes econòmics de l'obtenció del nivell es retrotrauran al dia 1 del mes següent a aquell en què la persona interessada compleixi amb els requisits prevists en aquest Reglament per obtenir un determinat nivell de carrera professional.

En cap cas aquesta retroacció s'estendrà més enllà de dia 1 de gener de l'any en el que s'hagi produït la valoració corresponent.

Article 8.- Manteniment del nivell.

1. El manteniment de nivell dintre de l'estructura de la carrera professional requereix l'acreditació, per part de les persones interessades, de la participació en activitats formatives per un nombre mínim d'hores anuals que no podrà ser inferior al que es preveu en la següent taula:

Personal funcionari	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Personal Laboral	Grup A	Grup B		Grup C	Grup D	Grup E
Tots els nivells	35	30	25	20	15	10

2. En aquest sentit, la Mancomunitat aprovarà un pla de desenvolupament per a l'acompliment de la carrera professional que serà negociat amb la representació del personal al servei de la Mancomunitat Migjorn, i que integrarà una Pla de Formació amb les activitats formatives que la Mancomunitat programarà, a proposta del mateix personal, prèvia anàlisi de les necessitats formatives.

3. En el supòsit que les hores de formació acreditades excedeixin els mínims establerts per mantenir el nivell, seran computables dins les anualitats següents, sempre dins el període de temps corresponent al nivell de carrera professional que es tenguí reconegut en aquell moment.

Article 9.- Progressió de nivell

1. La progressió de nivell del personal acollit a la carrera professional horitzontal requerirà de les següents condicions:

- Acreditació del temps de serveis prestats requerit per a cada nivell, d'acord amb l'establert al present reglament.
- Acreditació de les hores de formació exigides per al manteniment del corresponent nivell de carrera professional durant el temps en el que s'hagi estat al nivell immediatament inferior al que es pretén accedir (5 anys) o, en el seu defecte, acreditar les hores de formació mínima equivalents al període total del seu nivell.

Article 10.- Suspensió de nivell

1. L'incompliment de les hores mínimes de formació necessàries per al manteniment del corresponent nivell, suposarà la suspensió del complement de la carrera professional del personal afectat, llevat de causes de força major degudament acreditades o d'incapacitat laboral.

Aquestes circumstàncies seran analitzades i avaluades per la Comissió d'Avaluació de la carrera professional, prèvia audiència de la persona interessada.

2. Els treballadors i treballadores inclosos en el sistema de la carrera professional horitzontal que vegin suspès el seu nivell de carrera professional tindrà dret a percebre el complement de carrera professional una vegada compleixi els requisits establerts en aquest reglament, i sempre que la Comissió d'Avaluació n'hagi fet la corresponent valoració. L'aixecament de la suspensió tindrà efectes econòmics des del dia primer a l'acreditació de l'acompliment dels requisits establerts en aquest reglament.

3. En tot cas, el temps en que el treballador es trobi en aquesta situació de suspensió, no es generarà cap dret a percebre cap quantia econòmica en concepte de carrera professional.

Article 11.- Òrgan de valoració de la carrera professional horitzontal.

1. Totes les actuacions relacionades amb el reconeixement del grau personal del personal al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca adherits al sistema de carrera professional horitzontal, correspon a la presidència – o en qui aquesta delegui-, en virtut de les competències atribuïdes a l'article 21 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, prèvia avaluació i valoració de l'acompliment dels requisits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional per part de la Comissió d'Avaluació de la carrera professional.

2. La Comissió de Valoració és un òrgan col·legiat, tècnic i especialitzat que actua d'acord amb els principis d'objectivitat, imparcialitat i professionalitat.

3. Les principals funcions de la Comissió de Valoració son:

- a. Rebre les sol·licituds d'accés als nivells de promoció i desenvolupament professional.
- b. Comprovar els requisits i els mèrits del personal al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca per comprovar el manteniment de nivell i la progressió.
- c. Valorar, estudiar i proposar mesures a aplicar en cas d'incompliment dels requisits d'accés o de manteniment dels diferents nivells de carrera professional.
- d. Elevar a l'òrgan competent una proposta definitiva sobre l'estimació o desestimació de la sol·licitud d'accés a cada nivell.
- e. Interpretar el contingut del present reglament quan així esdevingui necessari.
- f. Altres funcions que se li atribueixin.

4. Els/les membres de la Comissió d'Avaluació estan obligats a mantenir confidencialitat sobre els informes, les avaluacions, les deliberacions i qualsevol altre assumpte de la seva competència.

5. La Comissió d'Avaluació estarà formada pels següents membres:

President/a:

- El president/la presidenta o persona en qui delegui.

Vocalies:

- Dos tècnics/ques d'administració general de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.
- Dos representants del personal al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.

Secretaria:

- El secretari/a-interventor/a de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca o persona en qui delegui.

Disposició addicional primera.- Accés extraordinari a l'enquadrament a la carrera professional

Malgrat i l'establert a l'article sisè del present Reglament, relatiu a l'enquadrament inicial al sistema de la carrera professional del personal al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, aquest no serà d'aplicació pel personal al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca que es va acollir a l'accés inicial a través de l'enquadrament extraordinari previst l'article 6 de l'Acord de la carrera professional horitzontal adoptat per la Junta de Govern de 3 d'octubre de 2018.

Tampoc serà d'aplicació per tot aquell personal enquadrat amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Reglament.

Disposició final.- Entrada en vigor

Aquest Reglament entrarà en vigor, una vegada aprovat definitivament i publicat el seu text íntegre en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, transcorregut el termini de quinze dies hàbils que es preveu en els articles 103.1 i 113.1 de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears, continuant la seva vigència fins a la seva modificació o derogació expressa.

En tot cas, aquelles qüestions referides a l'adquisició, manteniment i la suspensió de la carrera professional produiran efectes a partir del proper dia 1 de gener de 2023.

ANNEX I

Ponderació de Serveis prestats

Els serveis prestats en diferents grups de titulació es computaran de forma ponderada.

A l'efecte de determinar el nombre de dies de serveis prestats, s'aplicaran els criteris de ponderació de les taules següents computant-se tots els períodes treballats en qualsevol cos o escala, o en qualsevol grup professional laboral:

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup A1, o del Grup A de personal laboral:

Personal funcionari	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Personal Laboral	Grup A	Grup B		Grup C	Grup D	Grup E
	1	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup A2, o del Grup B de personal laboral:

Personal funcionari	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Personal Laboral	Grup A	Grup B		Grup C	Grup D	Grup E
	1	1	0,6	0,5	0,4	0,3

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup B:

Personal funcionari	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Personal Laboral	Grup A	Grup B		Grup C	Grup D	Grup E
	1	1	1	0,6	0,5	0,4

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup C1, o del Grup C de personal laboral:

Personal funcionari	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Personal Laboral	Grup A	Grup B		Grup C	Grup D	Grup E
	1	1	1	1	0,6	0,5

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup C2, o del Grup D de personal laboral:

Personal funcionari	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Personal Laboral	Grup A	Grup B		Grup C	Grup D	Grup E
	1	1	1	1	1	0,6

Dies prestats per personal de cossos i escales d'altres grups, o del Grup E de personal laboral:

Personal funcionari	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Personal Laboral	Grup A	Grup B		Grup C	Grup D	Grup E
	1	1	1	1	1	1

**ANNEX II****Criteris d'avaluació de l'àrea de formació**

Només serà valorada la formació que tingui relació directa amb el lloc de treball i les funcions d'aquest.

En quant a la impartició dels cursos formatius, en tot cas s'admetran aquells impartits o reconeguts per l'Institut Nacional d'Administració Pública (INAP), l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP), la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB), la Federació Espanyola de Municipis i Províncies (FEMP), els impartits per les universitats i les escoles tècniques, els impartits per col·legis professionals, les administracions estatal, autonòmica o local, i pels sindicats, així com els inclosos dins el Pla de Formació que es negociarà en l'àmbit de la Mancomunitat Migjorn. També es tindran en compte aquelles actuacions de reciclatge realitzades per la Mancomunitat o per qualsevol dels ajuntaments mancomunats, així com les pràctiques obligatòries dintre de l'àmbit de la carrera professional.

(Signat electrònicament: 30 de gener de 2023)

El president

Sebastián Sureda Mas)

