

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

MANCOMUNIDAD MIGJORN MALLORCA

8032***Modificación del Anexo II del reglamento de la carrera profesional***

1. La Junta de Gobierno de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, en sesión ordinaria celebrada el 1 de junio de 2023, aprobó inicialmente la modificación del Anexo II del reglamento regulador de la carrera profesional del personal al servicio de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, que fue publicado en el BOIB núm 77 de 10 de junio de 2022.

2. Dado y que en el plazo de exposición pública no se ha presentado ninguna alegación en relación con dicho reglamento.

3. En cumplimiento de lo que dispone el artículo 103 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Illes Balears, se procede a la publicación del texto íntegro del reglamento regulador de la carrera profesional para su entrada en vigor y aplicación.

PREÁMBULO

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho del personal público en el artículo 16 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público – en adelante TREBEP-, y también regulada en la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

Asimismo, la carrera profesional del personal al servicio de las administraciones se constituye, a su vez, como un deber de las diferentes administraciones, que tendrán que establecer, en virtud de lo establecido en el Capítulo II del TREBEP-especialmente el su artículo 20-, sistemas que permitan la evaluación del desempeño del personal a su servicio.

La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada en grados, categorías, escalones u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y 20.3 del propio TREBEP.

Dicha evaluación se define como el procedimiento mediante el que se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o los logros de resultado.

Es necesario poner de manifiesto el Acuerdo de la carrera profesional horizontal adoptado por la Junta de Gobierno de día 3 de octubre de 2018, que supuso la primera implementación de la misma en la Mancomunidad Migjorn de Mallorca

Mediante el presente reglamento se pretende cumplir con el mandato del artículo 62.4 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears, que establece que el sistema de la carrera profesional es debe desarrollar reglamentariamente, previa negociación con los representantes de los trabajadores; así como adecuar y desarrollar el acuerdo de la carrera profesional aprobado por la Junta de Gobierno con fecha 3 de octubre de 2018.

Artículo 1.- Objeto

1. El objeto de este reglamento se desarrollará los principios generales con los que se regirán los acuerdos para implantar la carrera profesional del personal funcionario y personal laboral al servicio de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca
2. La formación y servicios prestados serán requisitos para poder optar al complemento derivado de la carrera profesional horizontal establecida en este Reglamento, todo ello según los términos previstos posteriormente.

Artículo 2.- Ámbito subjetivo de aplicación

1. El presente reglamento será de aplicación al siguiente personal:

- a) Personal funcionario de carrera e interino que presten sus servicios en la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.
- b) Personal laboral fijo y temporal que presten sus servicios en la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.
- c) También será de aplicación al personal indefinido no fijo que preste sus servicios en la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.





El presente reglamento no será de aplicación a:

- a) Personal eventual.
- b) Personal de alta dirección.

Artículo 3.- Características de la carrera profesional

1. La carrera profesional del personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca es el conjunto ordenado de sus oportunidades de ascenso y de las expectativas de progreso profesional de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Esta carrera debe contribuir, asimismo, a la actualización y perfeccionamiento de la calificación de este personal.

2. La carrera profesional presenta las siguientes características principales:

- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido en el ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Es personalizada: el reconocimiento del nivel tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por el interesado de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) Es progresiva: como regla general, el acceso a los distintos niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de tal modo que el acceso al nivel superior sólo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo en la fase extraordinaria de implantación.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de demérito prevista en el artículo 96.1 e) del TREBEP.
- e) Se incentiva: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f) Es transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que deban evaluarse se basan en criterios objetivos.
- g) Está abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- h) Es homologable: deben llevarse a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- i) Es independiente del puesto o de la plaza que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- j) Es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de forma que respondan a la realidad ya las necesidades cambiantes de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca y de sus profesionales.

Artículo 4.- Estructura

1. La carrera profesional horizontal se estructura en 4 niveles, en cada uno de los cuales, el personal al servicio de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, deberá permanecer un período mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder a un nivel superior.

2. El período mínimo de servicios prestados dentro de la administración pública para acceder a cada nivel son los siguientes:

- Nivel I: 5 años
- Nivel II: 5 años desde el acceso al Nivel I (10 años de servicio)
- Nivel III: 5 años desde el acceso al Nivel II (15 años de servicio)
- Nivel IV: 5 años desde el acceso al Nivel III (20 años de servicio)

3. Se consideran servicios prestados a efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los períodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de puesto de trabajo ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala -y especialidades, en su caso- o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

4. Asimismo, se computarán los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas – y especialidades, en su caso- o categorías profesionales, de conformidad con los criterios de ponderación que constan en el anexo I del presente reglamento.

5. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios en otras administraciones públicas.





- d) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos establecidos en el artículo 89.5 del TREBEP.
- e) Excedencia por cuidado de hijos o familiares.
- f) Excedencia forzosa.
- g) Excedencia especial que se regula en el artículo 15 del Decreto ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas por la reducción del déficit público del sector público de la comunidad autónoma de las Islas Baleares y otras administraciones públicas.

6. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento administrativo de ese nivel.

7. En relación con el personal laboral al servicio de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca se han asimilado los grupos existentes por el personal laboral al servicio de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOIB número 174, de 19 de diciembre de 2013) y que a continuación se reproducen:

“Grupo A. Comprende aquellas categorías profesionales para las que se exigen los siguientes niveles de titulación: de grado universitario, de doctor/a, licenciado/a, ingeniero/a o arquitecto/a o equivalentes.

Grupo B. Comprende aquellas categorías profesionales para las que se exigen los siguientes niveles de titulación: de diplomatura universitaria, de ingeniero/a técnico/a, de arquitecto/a técnico/a o equivalentes.

Grupo C. Comprende aquellas categorías profesionales para las que se exigen los siguientes niveles de titulación: título de bachillerato, título correspondiente al ciclo formativo de grado superior o equivalente, o de la formación laboral equivalente.

Grupo D. Comprende aquellas categorías profesionales para las que se exigen los siguientes niveles de titulación: título de Graduado/a en Educación Secundaria, Graduado/a Escolar, título de ciclo formativo de grado medio o del título equivalente, o de la formación laboral equivalente.

Grupo E. Para acceder a este grupo profesional no será necesario estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.”

Artículo 5.- Complemento retributivo de la carrera profesional horizontal

1. Las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de carrera profesional correspondiente a cada uno de los niveles, son los siguientes:

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

2. Su importe se abonará de forma fraccionada en 12 mensualidades con el devengo de cada nómina.

3. La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retributivos que establezcan las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y demás normativa estatal al efecto.

Artículo 6.- Adquisición de nivel inicial

1. La adquisición del nivel inicial se efectuará teniendo en cuenta los años de servicios del personal al servicio de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca. Por todo ello, se encuadrará al personal dentro de uno de los grupos especificados en el artículo 4.

La determinación del nivel inicial se efectuará teniendo en cuenta los servicios prestados en la administración pública y de la acreditación de haber participado en un número mínimo de horas de formación de acuerdo con lo establecido en la tabla incluida como Anexo I, todo ello sin perjuicio de la adquisición inicial de nivel realizada con carácter extraordinario como consecuencia del Acuerdo de implantación de la carrera profesional en la Mancomunitat Migjorn de Mallorca del año 2018.

Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal Laboral	Grupo A	Grupo B		Grupo C	Grupo D	Grupo E
Nivel I	35	30	25	20	15	10
Nivel II	70	60	50	40	30	20
Nivel III	105	90	75	60	45	30
Nivel IV	140	120	100	80	60	40



2. El número de horas a acreditar en el momento del acceso a un nivel inicial se referirán a aquellas acciones formativas realizadas durante toda la vida laboral del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Reglamento.

Artículo 7.- Procedimiento de evaluación periódica del desempeño.

1. El desempeño de los empleados y empleadas públicos integrados en el sistema de carrera profesional será evaluado anualmente, entre los meses de octubre y diciembre, por la Comisión de Evaluación. Dicha valoración podrá concluir con uno de los siguientes resultados:

- Mantenimiento de nivel
- Progresión de nivel
- Suspensión de nivel

2. El procedimiento finalizará con la resolución motivada de concesión o denegación del nivel solicitado. Contra esta resolución se puede interponer el recurso que corresponda de acuerdo con la normativa reguladora del procedimiento administrativo común y el resto de la normativa aplicable.

3. A estos efectos, el personal al servicio de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca deberá presentar telemáticamente en el registro general de la Mancomunidad y antes del día 31 de octubre de cada año, los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para el mantenimiento de nivel o por la correspondiente progresión. El cumplimiento de los requisitos se refiere al día de la expiración del plazo para presentar las solicitudes.

4. El procedimiento de valoración de las solicitudes presentadas tendrá una duración máxima de 2 meses desde la finalización del plazo para la presentación de la documentación acreditativa de cumplimiento de los requisitos para el mantenimiento o progresión de nivel.

5. Los efectos económicos de la obtención del nivel se retrotraerán al día 1 del mes siguiente a aquél en que la persona interesada cumpla con los requisitos previstos en este Reglamento para obtener un determinado nivel de carrera profesional.

En ningún caso esta retroacción se extenderá más allá del día 1 de enero del año en el que se haya producido la valoración correspondiente.

Artículo 8.- Mantenimiento del nivel.

1. El mantenimiento de nivel dentro de la estructura de la carrera profesional requiere la acreditación, por parte de las personas interesadas, de la participación en actividades formativas por un número mínimo de horas anuales que no podrá ser inferior al previsto en la siguiente tabla:

Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal Laboral	Grupo A	Grupo B		Grupo C	Grupo D	Grupo E
Todos los niveles	35	30	25	20	15	10

2. En este sentido, la Mancomunitat aprobará un plan de desarrollo para el desempeño de la carrera profesional que será negociado con la representación del personal al servicio de la Mancomunitat Migjorn, y que integrará un Plan de Formación con las actividades formativas que la Mancomunitat programará, a propuesta del propio personal, previo análisis de las necesidades formativas.

3. En el supuesto de que las horas de formación acreditadas excedan los mínimos establecidos para mantener el nivel, serán computables dentro de las siguientes anualidades, siempre dentro del período de tiempo correspondiente al nivel de carrera profesional que se tenga reconocido en ese momento.

Artículo 9.- Progresión de nivel

1. La progresión de nivel del personal acogido en la carrera profesional horizontal requerirá de las siguientes condiciones:

- Acreditación del tiempo de servicios prestados requerido para cada nivel, de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento.
- Acreditación de las horas de formación exigidas para el mantenimiento del correspondiente nivel de carrera profesional durante el tiempo en el que se haya estado al nivel inmediatamente inferior al que se pretende acceder (5 años) o, en su defecto, acreditar las horas de formación mínima equivalentes al período total de su nivel.

Artículo 10.- Suspensión de nivel

1. El incumplimiento de las horas mínimas de formación necesarias para el mantenimiento del correspondiente nivel, supondrá la suspensión del complemento de la carrera profesional del personal afectado, salvo causas de fuerza mayor debidamente acreditadas o de incapacidad laboral.



Estas circunstancias serán analizadas y evaluadas por la Comisión de Evaluación de la carrera profesional, previa audiencia de la persona interesada.

2. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el sistema de la carrera profesional horizontal que vean suspendido su nivel de carrera profesional tendrá derecho a percibir el complemento de carrera profesional una vez cumpla los requisitos establecidos en este reglamento, y siempre que la Comisión de Evaluación haya realizado su correspondiente valoración. El levantamiento de la suspensión tendrá efectos económicos desde el día primero a la acreditación del cumplimiento de los requisitos establecidos en este reglamento.

3. En todo caso, el tiempo en que el trabajador se encuentre en esta situación de suspensión, no se generará ningún derecho a percibir cuantía económica alguna en concepto de carrera profesional.

Artículo 11.- Órgano de valoración de la carrera profesional horizontal.

1. Todas las actuaciones relacionadas con el reconocimiento del grado personal del personal al servicio de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca adheridos al sistema de carrera profesional horizontal, corresponde a la presidencia -o en quien ésta delegue-, en virtud de las competencias atribuidas al artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, previa evaluación y valoración del cumplimiento de los requisitos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional por parte de la Comisión de Evaluación de la carrera profesional.

2. La Comisión de Valoración es un órgano colegiado, técnico y especializado que actúa de acuerdo a los principios de objetividad, imparcialidad y profesionalidad.

3. Las principales funciones de la Comisión de Valoración son:

- a. Recibir las solicitudes de acceso a niveles de promoción y desarrollo profesional.
- b. Comprobar los requisitos y méritos del personal al servicio de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca para comprobar el mantenimiento de nivel y la progresión.
- c. Valorar, estudiar y proponer medidas a aplicar en caso de incumplimiento de los requisitos de acceso o mantenimiento de los diferentes niveles de carrera profesional.
- d. Elevar al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o la desestimación de la solicitud de acceso a cada nivel.
- e. Interpretar el contenido del presente reglamento cuando así sea necesario.
- f. Otras funciones que se le atribuyan.

4. Los/las miembros de la Comisión de Evaluación están obligados a mantener confidencialidad sobre los informes, evaluaciones, deliberaciones y cualquier otro asunto de su competencia.

5. La Comisión de Evaluación estará formada por los siguientes miembros:

Presidente/a:

- El presidente/la presidenta o persona en quien delegue.

Vocales:

- Dos técnicos/as de administración general de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca.
- Dos representantes del personal al servicio de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca.

Secretaría:

- El secretario/a-interventor/a de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca o persona en quien delegue.

Disposición adicional primera.- Acceso extraordinario al encuadre en la carrera profesional

A pesar de lo establecido en el artículo sexto del presente Reglamento, relativo al encuadre inicial al sistema de la carrera profesional del personal al servicio de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, éste no será de aplicación por el personal al servicio de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca que se acogió al acceso inicial a través del encuadre extraordinario previsto en el artículo 6 del Acuerdo de la carrera profesional horizontal adoptado por la Junta de Gobierno de 3 de octubre de 2018.

Tampoco será de aplicación por todo aquel personal encuadrado con anterioridad a la entrada en vigor de este Reglamento.





Disposición final.- Entrada en vigor

Este Reglamento entrará en vigor, una vez aprobado definitivamente y publicado su texto íntegro en el Boletín Oficial de las Illes Balears, transcurrido el plazo de quince días hábiles previsto en los artículos 103.1 y 113.1 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Illes Balears, continuando su vigencia hasta su modificación o derogación expresa.

En todo caso, aquellas cuestiones referidas a la adquisición, mantenimiento y suspensión de la carrera profesional surtirán efectos a partir del próximo día 1 de enero de 2023.

ANEXO I

Ponderación de Servicios prestados

Los servicios prestados en distintos grupos de titulación se computarán de forma ponderada.

A efectos de determinar el número de días de servicios prestados, se aplicarán los criterios de ponderación de las siguientes tablas computándose todos los períodos trabajados en cualquier cuerpo o escala, o en cualquier grupo profesional laboral:

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A1, o del Grupo A de personal laboral:

Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal Laboral	Grupo A	Grupo B		Grupo C	Grupo D	Grupo E
	1	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo A2, o del Grupo B de personal laboral:

Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal Laboral	Grupo A	Grupo B		Grupo C	Grupo D	Grupo E
	1	1	0,6	0,5	0,4	0,3

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo B:

Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal Laboral	Grupo A	Grupo B		Grupo C	Grupo D	Grupo E
	1	1	1	0,6	0,5	0,4

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C1, o del Grupo C de personal laboral:

Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal Laboral	Grupo A	Grupo B		Grupo C	Grupo D	Grupo E
	1	1	1	1	0,6	0,5

Días prestados por personal de cuerpos y escalas del grupo C2, o del Grupo D de personal laboral:

Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal Laboral	Grupo A	Grupo B		Grupo C	Grupo D	Grupo E
	1	1	1	1	1	0,6

Días prestados por personal de cuerpos y escalas de otros grupos, o del Grupo E de personal laboral:

Personal funcionario	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Personal Laboral	Grupo A	Grupo B		Grupo C	Grupo D	Grupo E
	1	1	1	1	1	1



ANEXO II
Criterios de evaluación del área de formación

Sólo será valorada la formación que tenga relación directa con el puesto de trabajo y sus funciones.

En cuanto a la impartición de los cursos formativos, en cualquier caso se admitirán aquellos impartidos o reconocidos por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB), la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), los impartidos por las universidades y las escuelas técnicas, los impartidos por colegios profesionales, las administraciones estatal, autonómica o local, y por los sindicatos, así como los incluidos en el Plan de Formación que se negociará en el ámbito de la Mancomunidad Migjorn. Así mismo, serán valorados todos aquellos cursos impartidos por empresas privadas u otras instituciones que ofrezcan formaciones, cuyos contenidos estén relacionados con la captación, tratamiento y distribución del agua y que sirvan para la mejora de las competencias profesionales para el ejercicio del lugar de trabajo que nos ocupa. También se tendrán en cuenta aquellas actuaciones de reciclaje realizadas por la Mancomunidad o por cualquiera de los ayuntamientos mancomunados, así como las prácticas obligatorias dentro del ámbito de la carrera profesional.

Documento firmado electrónicamente (*2 de julio de 2025*)

El presidente
Rafel Adrover Obrador)