



Universidad Internacional de La Rioja

Facultad de Derecho

Máster Universitario en Dirección en la Gestión Pública

**Derecho al complemento económico de
carrera profesional del funcionario
docente en comisión de servicios en Islas
Baleares.**

Trabajo fin de estudio presentado por:	Pablo César de la Rocha Jiménez.
Tipo de trabajo:	De investigación.
Directora:	Dra. Zoila Román Espinal.
Fecha:	23/07/2025.

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la situación del **funcionario de carrera docente** (FCD) no universitario en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (CAIB), en **comisión de servicios** (CS), en el ámbito funcional de los servicios generales (SSGGE) en la CAIB, con respecto al **derecho individual a la progresión en la carrera profesional y promoción interna** (art. 14 RDL 5/2015) entendida la carrera como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Y dicha progresión (**carrera horizontal**) se organiza en **niveles o grados** (generalmente períodos de 5 años) donde se debe valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, así como, otros méritos y aptitudes. Por tanto, se entiende que existe un derecho de **acceso** y de **progresión** a la carrera organizada en niveles y grados.

El **estudio** se centra en a) FCD que tienen reconocidos y garantizados grados en su administración educativa y se les desestima la homologación en SSGG y en b) FCD que prestan servicios en SSGG y en las convocatorias ordinarias de carrera horizontal solo se computa el tiempo en SSGG y no otros ámbitos.

La **metodología** utilizada ha sido la **búsqueda** de información, normativa, jurisprudencia y textos para analizarlos, cotejarlos y aportar conclusiones que contrasten el derecho a la progresión en la carrera profesional incluido en la **normativa básica estatal** y su aplicación práctica en la CAIB, mediante el trámite de homologación y el de participación en la carrera profesional ordinaria.

Los hallazgos y resultados nos llevan a la necesidad de una revisión y **modificación** de los **acuerdos** que regulan la carrera profesional para dar cabida a todos los empleados públicos (EPs) respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad para modernizar el conjunto de los servicios públicos en la CAIB de cara a una administración moderna del siglo XXI.

Palabras clave: Empleado Público, Comisión de servicios, Carrera profesional, Niveles/Grados, Acceso/Progresión.

Abstract

This paper aims to analyze the situation of **non-university teaching career civil servants (FCD)** in the Autonomous Community of the Balearic Islands (CAIB), on **secondment**, within the civil service general services (SSGGE) within the CAIB, with respect to the **individual right to career progression and internal promotion** (Article 14 of Royal Decree-Law 5/2015). A career is understood as the ordered set of promotion opportunities and expectations of professional advancement in accordance with the principles of equality, merit, and ability. Such progression (**horizontal career**) is organized into **levels** or **grades** (generally 5-year periods), which must assess professional career path and performance, the quality of work performed, acquired knowledge, and the results of performance evaluations, as well as other merits and aptitudes. Therefore, it is understood that there is a right of **access** and **progression** to a career organized into levels and grades.

The **study** focuses on a) FCD who have recognized and guaranteed degrees in their educational administration and whose homologation in SSGG is rejected and on b) FCD who provide services in SSGG and in ordinary horizontal career calls only the time in SSGG is counted and not other areas.

The **methodology** used was a **search** for information, regulations, case law, and texts to analyze, compare, and provide conclusions that contrast the right to career progression included in **basic state regulations** and its practical application in the CAIB, through the homologation process and participation in the ordinary professional career.

The findings and results lead us to the need to review and **modify** the **agreements** that regulate professional careers to accommodate all public employees, respecting the constitutional principles of equality, merit, and capacity, and modernizing all public services in the CAIB for a modern, 21st-century administration.

Keywords:

Public Employee, Secondment, Career Path, Levels/Grades, Entry/Progression.

Índice de contenidos

1. Introducción	7
1.1. Justificación del tema elegido.....	8
1.2. Problema y finalidad del trabajo.....	13
1.3. Objetivos.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
2. Marco teórico y desarrollo.....	15
2.1. El servicio público y la modernización administrativa.....	15
2.2. Los niveles y ámbitos de la AAPP en España.....	16
2.3. Los empleados públicos y el personal docente no universitario.....	17
2.4. Los derechos de los empleados públicos y del personal docente no universitario en el gobierno nacional y en la CAIB.....	26
2.5. La carrera profesional. Definición, tipos y características.....	32
2.5.1. Análisis de la carrera docente no universitaria en las diferentes CCAA.....	38
2.5.2. El grado, categoría, escalón en la carrera profesional.....	41
2.5.3. Análisis comparativo entre la carrera profesional de educación y SSGG.....	46
3. Conclusiones.....	59
Referencias bibliográficas.....	63
Listado de abreviaturas.....	69

Índice de tablas

Tabla 1. Las características de las carreras profesionales de SSGG, sanidad y educación incluidas en los ACG.....	36
Tabla 2. Tabla de equivalencias. Niveles de Marcos de Cualificaciones.....	42
Tabla 3. Las titulaciones que incluyen los niveles MECES.....	43
Tabla 4. Relación entre los cuatro niveles de carrera, los subgrupos de acceso a la función pública, la equivalencia en el personal laboral y el importe económico anual para el complemento de carrera profesional de cada subgrupo funcional.....	44
Tabla 5. El Anexo I del <u>plan de evaluación de la función docente</u> incluye esta tabla con competencias e indicadores para evaluación y autoevaluación.....	46
Tabla 6. Comparación indicadores de carrera profesional docente y servicios generales.....	48
Tabla 7. Relación de tramos e importes del complemento de <u>carrera profesional del subgrupo A1 y A2</u> , para <u>SSGG</u> , en IB, en año natural y doce meses.....	50
Tabla 8. Relación de tramos, importes del complemento de carrera profesional del subgrupo A1/A2, con las diferencias y los porcentajes, en <u>Sanidad</u> en IB, por año natural, desde enero de 2024.....	50
Tabla 9. Relación de tramos, fecha de efectos, años computados, importes mensual y anual, porcentaje de obtención de <u>carrera profesional</u> , ámbito <u>educación</u> , en IB.....	51
Tabla 10. Relación de tramos e importes del <u>complemento de carrera profesional del subgrupo A1</u> , para servicios generales (<u>SSGG</u>) y <u>educación</u> , en año natural y 12 meses.....	52
Tabla 11. Relación entre número de <u>sexenios</u> (complemento específico de formación permanente), importes por, mes, acumulado, porcentaje de obtención, paga extra mensual, sexenio anual, sexenio acumulado año. Retribuciones 2025. IB.....	53
Tabla 12. Número de sexenios, años, importes anuales, tramos de carrera docente, acumulación de sexenios y tramos, en IB.....	54

Derecho al complemento económico de carrera profesional del funcionario docente en comisión de servicios
en Islas Baleares.

Tabla 13. Relación de niveles, períodos, importes por subgrupos A1 y A2 en la carrera profesional de SSGG y de carrera docente y sexenios en Educación, por años naturales.....54

Introducción

En los **nuevos postulados sobre la nueva administración pública** (UNIR, 2023), una de las características es la **búsqueda de la eficiencia y la eficacia** para garantizar la gestión más adecuada de los fondos públicos, en la cual existe una diversidad de EPs en los distintos **niveles** de la administración pública (estatal, autonómica, local, de organismos autónomos, empresas públicas) y **ámbitos** (SSGG, Sanidad, Educación, Justicia).

De este modo, el [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España](#), para el período 2021-2026, tiene la finalidad de impulsar la recuperación económica a corto plazo y apoyar un proceso de transformación que aumente la productividad y el crecimiento potencial de la economía española en el futuro, se organiza en 4 ejes transversales, en 10 políticas palanca y 33 componentes. Así, la cuestión de la **modernización de la administración pública** se enmarca en el segundo eje, **transformación digital**, a través de reformas en infraestructuras, competencias y tecnologías, incluyendo el conjunto de las Administraciones Públicas (AAPP), incluida en la denominada **palanca IV, Una administración para el siglo XXI**, porque no es posible abordar una auténtica transformación de la economía y la sociedad sin una Administración pública que actúe como tractor de los cambios tecnológicos, impulsando innovaciones, activando a todos los sectores. Y llegamos al **componente 11**: Modernización de la administración pública, que supone un 4,00% del presupuesto y contiene, entre otros retos, la modernización de la administración pública, la formación de los empleados, la **simplificación de los procedimientos administrativos**.

Uno de los **elementos clave** es que las AAPP simplifiquen sus procedimientos internos y externos, para empleados, ciudadanía y proveedores, considerando el trato **justo** en el servicio público, y respecto a sus empleados, la no discriminación en sus actuaciones.

Por otro lado, respecto a la **atracción y retención del talento** de los EPs se concreta en el impulso a la **carrera** administrativa o profesional, la revisión de los procedimientos de promoción profesional, actualizando y modernizando los procedimientos de selección y de captación de talento para reforzar y diversificar nuevas incorporaciones al servicio público con un modelo de selección garantista, flexible, mixto y social (número séptimo Resolución

14/2022). Esto supone que se llevarán a cabo actuaciones que resulten precisas para la **colaboración, coordinación**, comunicación y negociación, con objeto de alcanzar **criterios** homogéneos que permitan la simplificación administrativa, implantando medidas como la homologación automática entre AAPP, homologación retributiva. Cabe recordar el principio de **lealtad institucional** o **reciprocidad** entre AAPP para favorecer el interés general y no realizar actos que perturben el entendimiento mutuo.

La modificación de la normativa que trata leyes de función pública sobre carrera profesional es parte de mi propuesta de trabajo, para que la CAIB modifique o los incorpore en sus Acuerdos. Cuestión que afectará a otras normativas posteriores como el Estatuto Docente dependiente del Ministerio de Educación, con el propósito a incluir del principio de justicia en el servicio público y facilitar, entre otras, la movilidad interadministrativa y la retención del talento.

La información expuesta es un indicador de la existencia de elementos sustanciosos para realizar una investigación sobre la modernización y retención del talento en las AAPP y, de ahí que el **objeto de estudio** en la presente investigación se centre en a) los FCD que tengan **reconocido**, y por tanto, garantizado, algún tramo, nivel, grado de su carrera profesional en su administración de origen, que estén en servicio activo, que ocupen un puesto en CS de servicios, y soliciten la **homologación** de los tramos reconocidos y, b) los FCD que participan en **procedimientos ordinarios de carrera profesional horizontal** en la AAPP en la cual prestan servicio para que se les compute “todos” los servicios prestados. En consecuencia, el “reconocimiento de tramo o nivel” se traduce obligatoriamente en un complemento económico que recae en la AAPP en la cual prestan el servicio que no es lo mismo que en la cual están en servicio activo.

Por otro lado, **el importe del complemento económico de carrera profesional varía de una administración a otra**, y de un **ámbito** a otro. Y la investigación se centra en el reconocimiento de los niveles de carrera profesional y en los importes reconocidos y percibidos para cada subgrupo funcional. Se da el caso en la Comunidad Autónoma (CCAA) de Islas Baleares (IB) que para el subgrupo A1, el nivel 4 de carrera profesional que suponen 20 años de servicios prestados en este subgrupo, le corresponde un importe bruto mensual de 1.000€ y, por el contrario, en educación en IB tenga correspondencia con el nivel

3 de carrera que suponen 18 años, le corresponde un importe de 3.000€ sin contar el importe del complemento sexenio o formación permanente del profesorado. No obstante, en IB solo se ha reconocido el primer tramo docente. O por poner otro ejemplo, en la CCAA de Castilla y León (CyL), el importe máximo es de 9.169€ en el subgrupo A1, en los cuatro grados, para un período de 20 años, pero no es compatible con el sexenio. Y en La Rioja el importe máximo es de 2.295€ en el subgrupo A1, en los cuatro grados, para un período de 23 años y sí es compatible con el sexenio. Y en Murcia el importe máximo es de 1.789€ en el subgrupo A1, en el primer grado, para un período de 6 años y es compatible con el sexenio.

En conclusión, las AAPP en el complemento de carrera aplican diferentes requisitos y cantidades a un funcionario de IB, de CyL, de La Rioja, de Murcia, incluso si desempeñan su trabajo en otro ámbito dentro de la misma CCAA, por lo cual, el trato es desigual y discriminatorio y colisiona con el principio de igualdad retributiva y de igualdad ante la ley recogido en la CE y la normativa básica, es decir, hay un trato injusto en este complemento que no obedece a razones objetivas debidamente argumentadas.

El motor principal de una administración son sus EPs, y el trato que una administración les dispensa tendrá como consecuencia una adecuada prestación de ese servicio. El reconocimiento de los **derechos individuales de los EPs** como son: el desempeño efectivo de sus funciones, progresar en su carrera profesional, promocionar mediante sistemas objetivos de evaluación, enmarcado según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el derecho a percibir retribuciones e indemnizaciones, a la no discriminación por cualquier condición personal o social, entre otros, son el eje para esta **modernización** de la administración de cara al siglo XXI.

La normativa básica estatal incluye texto que garantiza el derecho a esa progresión y a no reducir los complementos retributivos, sin embargo, a partir de un análisis normativo y administrativo, se quiere demostrar que la aplicación de ese derecho en la CAIB se realiza parcial y sesgadamente, y no se aplica de manera completa y, por tanto, todavía no se está garantizando completa y consecuente el derecho a la progresión y promoción en la carrera profesional.

1.1. Justificación del tema elegido

La **pregunta** que guía la investigación es si el FCD que ocupa una plaza en comisión de CS en otro ámbito de la misma administración tiene derechos plenos al acceso y progresión profesional en la carrera profesional, mediante el procedimiento de homologación o similar y la convocatoria ordinaria de carrera horizontal o análoga. Y ese reconocimiento de la carrera conlleva un complemento económico en su nómina.

De un lado, se entiende que el funcionario en CS sí tiene derecho con base en el principio normativo básico de **reciprocidad** o de **lealtad institucional** y el de garantía de los derechos funcionariales/laborales consolidados. Como límite a esa afirmación está la aseveración y doctrina que desestima siempre que existan “razones objetivas” debidamente argumentadas. Este es el argumento que las AAPP utilizan para la desestimación de recursos, argumentando diferencias como los diferentes “ámbitos de procedencia” y por tanto, los distintos “ámbitos de negociación”, la contabilización de los “servicios prestados” por el funcionario en un subgrupo funcionarial respecto a toda la trayectoria del EP, si son continuos o discontinuos, las diferencias con los indicadores de la “carrera profesional” reconocida en origen y solicitada en homologación en el puesto desempeñado, principalmente. Y, la normativa básica afirma que los derechos reconocidos deben garantizarse.

Cuando un reglamento de una CCAA es más restrictivo que una ley de rango superior, existe arbitrariedad de los actos públicos y no garantía plena de derechos que genera litigio a posterior. En los órganos de negociación, la adopción de acuerdos debe argumentarse para asegurar la validez y eficacia del acuerdo, así como para garantizar la transparencia y la justificación de las decisiones tomadas, considerando ampliamente el principio constitucional de igualdad (art. 14 CE), de igualdad a las funciones públicas (art. 23.2 CE), el principio de libre circulación (art 3.2 TUE), el principio de la igualdad de los ciudadanos (art. 9 TFUE), la igualdad ante la ley (art. 20 CDF) y la no discriminación (art. 21 CDF) y la doctrina jurisprudencial. Y, es en las **bases de la convocatoria**, donde el texto carece de los requisitos y condiciones para que la progresión de la carrera del funcionario se incluya con plenas garantías. P. ej., el ámbito subjetivo de aplicación y el cómputo de servicios.

En la función pública española actual no se entendería que el reconocimiento de unos trienios en la administración de origen no tenga efectos similares e idénticos en la administración donde desempeña las funciones, tanto para un funcionario o un laboral, un funcionario de carrera o un interino, un fijo o un temporal. Esta no diferenciación en el trato, p. ej., los trienios (retribución básica) es una evolución y adquisición de mayores niveles de equidad. No se justifica que, en el siglo XXI, una administración que se presuma como moderna, ágil, transparente, digital, sostenible, no considere el principio de reciprocidad ni reconozca el conjunto de conocimientos, experiencia, saberes de un EP y que es suyo, lo tiene reconocido, le pertenece, se lo ha ganado con su trabajo, sus méritos. Hay que mencionar que el concepto de carrera profesional se considera una retribución complementaria de la básica y hay regulación normativa estatal y de cada CCAA.

La **delimitación espacial** es la carrera profesional del empleado público docente no universitario de la CCAA de las IB, en el país de España, ubicado en Europa.

La delimitación **temática** considero significativo detallarlo por la complejidad y no simplicidad de la función pública española. El estudio se focaliza en un tipo de empleado público (el FCD mediante acceso de concurso oposición en el año 2010), que está en **servicio activo** en su **administración de origen (CCAA, ámbito educativo)** con plaza en propiedad, en un ámbito concreto (la **docencia pública no universitaria**), en un cuerpo funcional determinado (**cuerpo de profesores de enseñanza secundaria -PES-** código 0590), en un subgrupo funcional (el **subgrupo A1** para el cual se exige estar en posesión de una **titulación universitaria de licenciatura, grado, arquitectura o ingeniería**), en un nivel administrativo (ámbito de Comunidad Autónoma **-CCAA**), que presta servicios en otro ámbito y la misma CCAA por el sistema de provisión **mediante movilidad por CS voluntaria**, mediante la **forma de provisión de concurso** y no por el procedimiento de provisión ordinario de concurso o libre designación.

La acotación **temporal** abarca, por un lado, desde que al funcionario docente se le reconoce un tramo, grado o nivel de carrera profesional que en la CCAA de las IB tiene efectos administrativos de fecha 1 de septiembre del 2023, mediante una resolución administrativa de fecha 1 de febrero del 2024 y en adelante. Y, por otro lado, contempla desde que el funcionario docente ocupa un puesto de trabajo en otro ámbito y en otra administración en

la cual se le permite participar en procedimientos de reconocimiento de carrera profesional ya sea horizontal, ordinaria, extraordinaria, de acceso, de progresión, de encuadre inicial o conceptos de naturaleza similar.

La progresión y garantías en la carrera profesional se puede definir como “esa gran desconocida” de la función pública en la actualidad, que se ha iniciado en algunos ámbitos y territorios, no en todos, pero no se ha desplegado completamente en todos los niveles de la administración, o se hace con efectos de años anteriores. Porque la progresión en la carrera del funcionario es un indicador de salud de las administraciones públicas modernas, del que aparecen numerosas noticias en los medios de comunicación digital, que ocupa expedientes en numerosos juzgados de lo contencioso-administrativo, que ha generado doctrina jurisprudencial ante las diferentes aplicaciones, que no solo interpretaciones de las administraciones, en un largo etcétera de supuestos (Gil, 2025).

Se evidencia que existen numerosas carreras profesionales como tipos de empleados, niveles administrativos, ámbitos de negociación y, una falta de criterios de eficacia y eficiencia a la hora del desarrollo normativo, pues la diferencia como la coincidencia siempre se dan *de facto* y *de jure*.

La **búsqueda de soluciones** a los problemas se ha centrado en la perfilación de búsqueda de información, el cotejo de la documentación normativa y su interrelación con la situación expuesta para la creación de contenido académico como el trabajo que se presenta.

Los **resultados** que se esperan son la aclaración y diferenciación de conceptos para plantear las soluciones normativas que garanticen el ejercicio del derecho a la progresión profesional individual del empleado público (EP), rectificando textos normativos autonómicos (poder ejecutivo) para que esté en coherencia con la normativa básica estatal (poder legislativo) y con las doctrinas jurisprudenciales cuando las AAPP no actúan debidamente y es el poder judicial el que ordena las rectificaciones.

El **enfoque** es empírico, de campo, un trabajo de investigación de análisis normativo para el abordaje de un caso real de un FCD en CS.

1.2. Problema y finalidad del trabajo

Se define como un trabajo inédito porque no se han encontrado investigaciones sobre este tema. Los textos encontrados son de tipo jurídico (sentencias) relacionadas con FCD o bien con funcionarios del ámbito de sanidad.

En el caso de la CCAA de IB, desde el año 2008 hasta el 2025, en dieciocho años, existen diez acuerdos, en el ámbito de servicios generales, es decir, cada año y ocho meses se aprueba un nuevo acuerdo o bien se modifican apartados de estos acuerdos ([Normativa de función pública, acuerdos y pactos sindicales](#)).

Y es un **dato objetivo** que parte de algún acuerdo ha sido anulado por sentencia del tribunal supremo, en concreto, el que reconocía el derecho al complemento de carrera al personal funcionario interino y laboral temporal.

Dicho de otra manera, el **problema** detectado es que, aun habiendo normativa básica, autonómica, doctrina jurisprudencial, el FCD en la homologación el texto es ambiguo y en los procedimientos ordinarios solo se reconoce el tiempo de servicio prestado en SSGG.

La carrera profesional forma parte de las condiciones de trabajo por lo que no se puede condicionar a los funcionarios interinos y personal laboral no fijo, la previa adquisición de la condición de funcionario de carrera para su promoción (STS 293/2019, de 6 de marzo de 2019, FJ 1). Y, referente a los ACG en materia de función pública en el ámbito de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Personal Laboral donde se afirma que la carrera profesional forma parte de las condiciones de trabajo a que se refiere la cláusula 4.1 del Acuerdo de la CES, la UNICE y el CEEP. Los recurrentes, funcionaria interina y personal laboral temporal, con más de cinco años de servicio, tienen derecho a la carrera. STS 293/2019, de 6 de marzo de 2019, FJ 1.

El **problema** que se aborda en esta investigación se refiere a un FCD no universitario que participa en un procedimiento de carrera profesional horizontal, en el ámbito de servicios generales, al cual se le aplican unos requisitos más restrictivos que si se participa en un procedimiento en el ámbito de la sanidad balear, siendo este último más abierto y menos restrictivo puesto que considera toda la trayectoria individual del EP y no solo de la sanidad pública en IB. **Misma CCAA, diferentes acuerdos, y esto llama la atención**, la diversidad

competencial, un rigor objetivo cuestionado en el acceso al empleo público, puesto que estas disposiciones se dictan por cargos jerárquicos por encima del funcionario y se resuelven desde órganos jerárquicos superiores y, son resoluciones parciales y sesgadas, no son procedimientos integrales que persigan la calidad del servicio público para que trate de manera “excelente” a sus empleados, la ciudadanía y sus proveedores.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

-Analizar el estado que guarda el **derecho individual** a la **progresión** en la **carrera profesional del funcionario docente**, con el propósito de examinar las oportunidades de ascenso que éste tiene en la CAIB, con base a la normativa y los principios de igualdad, mérito y capacidad.

1.3.2. Objetivos específicos

-Describir los conceptos esenciales de la **AAPP** y de la **gestión pública** para encuadrar a los actores implicados en esta investigación, sus deberes y derechos.

-Identificar los **derechos** de **los empleados públicos** como elemento de referencia para guiar la investigación y analizar en qué grado se cumplen en los desarrollos normativos de algunas CCAA.

-Examinar **los sistemas de ingreso o acceso al empleo público** para valorar si se cumplen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

-Analizar en qué consiste el concepto de **carrera profesional** en España con base a la normativa y sus **implicaciones** en la **progresión** y derechos del funcionariado.

-Describir en qué consiste la **carrera profesional docente no universitaria** en España con base a la normativa para evidenciar el grado de coherencia o disparidad con los derechos funcionariales.

-Aproximarse a las **contradicciones** sobre la carrera docente en términos de derecho para identificar los puntos débiles y oportunidades de mejora para la concordancia normativa y retención del talento.

-Aportar **conclusiones y soluciones multinivel** para corregir el problema no suficientemente resuelto para una administración de la CAIB que dé garantías a sus empleados públicos.

2. Marco Teórico

2.1. El servicio Público y la modernización administrativa.

La **AAPP** y la **gestión pública** son dos conceptos interrelacionados. La AAPP se refiere al conjunto de órganos y entidades que ejercen la autoridad del Estado para llevar a cabo la acción gubernamental y prestar servicios a la ciudadanía. La gestión pública, por otro lado, se centra en la administración eficiente y eficaz de los recursos públicos para alcanzar los objetivos del gobierno y satisfacer las necesidades de la sociedad.

La AAPP tiene como **objetivo** fundamental la ejecución de las políticas públicas y la prestación de servicios públicos a la ciudadanía, está integrada por diversos órganos y entidades, como ministerios, agencias, departamentos y organismos autónomos. Asimismo, se rige por principios como la legalidad, la transparencia, la eficiencia, la imparcialidad, la descentralización y la descentralización. Finalmente, está sujeta a mecanismos de control, tanto interno como externo, para garantizar la buena gestión de los recursos públicos y la rendición de cuentas.

A continuación, se mencionan **conceptos esenciales** de la Gestión Pública:

Planificación y Presupuestos: la gestión pública implica la planificación de las políticas y actividades a desarrollar, así como la asignación de recursos financieros a través del presupuesto.

Ejecución y Monitoreo: la gestión pública se enfoca en la ejecución de las políticas y actividades planificadas, así como en el monitoreo y evaluación de los resultados obtenidos.

Participación Ciudadana: Una gestión pública eficiente requiere la participación de la ciudadanía en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas.

Transparencia y Rendición de Cuentas: La gestión pública debe ser transparente, con mecanismos que permitan a la ciudadanía acceder a la información y rendir cuentas de la gestión de los recursos públicos.

Eficiencia y Eficacia: La gestión pública debe ser eficiente en el uso de los recursos y eficaz en el logro de los objetivos propuestos.

Por consiguiente, existe una relación muy estrecha entre la AAPP y la gestión pública. La AAPP es el **marco institucional y jurídico** en el que se desarrolla la gestión pública. La gestión pública, por su parte, es la práctica de cómo se administra y se lleva a cabo la acción administrativa dentro de ese marco. En esencia, la AAPP es la "**máquina**" y la gestión pública es el "**proceso**" mediante el cual la "máquina" opera para lograr los objetivos del Estado y satisfacer las necesidades de la sociedad y como **estrategia** preferente de esta gestión es la **simplificación y digitalización** de los procesos y procedimientos administrativos teniendo (Novales, 2022) como referencia el derecho para garantizar los principios de igualdad y justicia.

2.2. Los niveles y ámbitos de la AAPP en España.

Distinguimos tres **niveles** dentro del territorio y además están los **ámbitos de aplicación** (art. 2 RDL 5/2015):

-El **estado central**, es decir España.

-Las **CCAA** como IB, Cataluña, Madrid o Valencia. Y las **ciudades autónomas** de Ceuta y Melilla que dependen del Ministerio.

-Los **municipios** o localidades, p. ej., Palma de Mallorca, Madrid, Valencia. Las **corporaciones locales**, incluyen también las Diputaciones, Consejos, Cabildos.

– Los **Organismos Públicos, Agencias** y demás **Entidades** de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.

– Las **Universidades Públicas**.

En relación con el problema de investigación, se trata de un empleado público que ingresa a trabajar en una CCAA (**administración de origen**) y, sin embargo, mediante procedimientos establecidos, como la CS, presta servicios de manera temporal y voluntaria, en otra CCAA, en un ayuntamiento, en la administración central (**administración de destino**).

Los **ámbitos de negociación** de los empleados públicos son aquellos donde se representan y negocian aspectos relacionados con las mejoras laborales y destacamos estos:

El ámbito de los **servicios generales** (SSGG) de los empleados públicos en España se refiere a las actividades de apoyo material y logístico que permiten a una administración pública funcionar de manera eficiente. Estos servicios abarcan un amplio rango de funciones, desde la gestión de recursos materiales hasta la atención a los ciudadanos, garantizando el correcto desarrollo de las tareas y objetivos de la administración.

El ámbito de la **docencia pública no universitaria** (educación) referente a las etapas obligatorias y no obligatorias como infantil, primaria, secundaria, bachillerato, formación profesional, educación especial, educación de adultos, otros.

El ámbito de la **sanidad pública** referida al personal sanitario y no sanitario, generalista y especializado que presta servicios en centros de salud, hospitales, urgencias, servicios especializados, otros.

Hay otros, como el ámbito de **justicia**.

Es objeto de estudio que el empleado público ingresó en el ámbito de la administración educativa no universitaria y, de manera temporal, desempeña funciones en el ámbito de SSGG.

2.3. Los empleados públicos y el personal docente no universitario.

Son **empleados públicos** quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

Los empleados públicos se clasifican en (art. 8 RDL 5/2015):

- a) funcionarios de carrera.
- b) funcionarios interinos.
- c) personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) personal eventual.

Son **funcionarios de carrera** quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho

Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente (art. 9 RDL 5/2015).

Cuando alguien “**ingresa**” o “**accede**” al empleo público se suele utilizar de manera indistinta “**ingresar**” o “**acceder**”. No obstante, en el ámbito educativo, se utiliza la palabra acceso cuando un funcionario que ingresó en un cuerpo docente oposita a otro cuerpo docente, mediante el sistema de acceso, es decir, está en el cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional (PTFP) que pertenece al subgrupo funcional A2 y quiere acceder al cuerpo de PES que está en el subgrupo A1. Mediante el sistema de acceso, el procedimiento selectivo es diferente, hay más probabilidades de obtener el puesto vacante. Este acceso es de tipo vertical, de abajo a arriba, y no es horizontal, como sería si accediese al cuerpo de maestros que pertenece al subgrupo funcional A2. Sin embargo, en el ámbito de los SSGG, a este “acceso” se denomina “promoción interna” que puede ser vertical o bien horizontal dirigida al funcionario con plaza en propiedad.

Según establece el artículo 70 RDL 5/2015, las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo **ingreso** serán objeto de la **Oferta de Empleo Público (OEP)**, también llamada **Oferta Pública de Empleo (OPE)**, o a través de otro **instrumento similar** de gestión de la **provisión** de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la **ejecución** de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La OEP o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente y podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

Las AAPP proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La provisión de puestos de trabajo en cada AAPP se llevará a cabo por los **procedimientos** de **concurso** y de **libre designación** con convocatoria pública.

Las Leyes de Función Pública de normativa básica estatal y de las CCAA que se dicten podrán establecer otros procedimientos de provisión. En el TREBEP se mencionan los **supuestos de movilidad, permutas** entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o **rehabilitación** del funcionario, **reingreso** al servicio activo, **movilidad voluntaria** entre AAPP o movilidad interadministrativa, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de estos. Y en la CAIB, tal como establece el art. 74 Ley 3/2007, se consideran **otros sistemas de provisión o de ocupación**: a) La CS, en las diferentes modalidades: ordinaria voluntaria, forzosa, de atribución temporal de funciones, para misiones de cooperación, en otras administraciones; b) la adscripción provisional; c) la redistribución de efectivos; d) la reasignación de efectivos, e) El cambio de adscripción del puesto, f) La redistribución de efectivos, g) La reasignación de efectivos, h) El cambio de adscripción del puesto de trabajo, i) El nombramiento provisional por mejora de empleo en un grupo o un subgrupo superior.

El objeto de esta investigación se centra en que la **CAIB** ha **provisto** la ocupación de puestos por la **CS**, puesto que la potestad es de la AAPP, no del funcionario que al ingresar en la administración adquiere la condición de funcionario y lo hace en un puesto de trabajo en el cual está en servicio activo. Es decir, son dos hechos, la condición de funcionario y el servicio activo en el cual presta destino. Y, dicho de otra manera, la CS de servicios está relacionada con la situación administrativa de servicio activo, no con otra situación administrativa.

Un funcionario en CS está sujeto a los derechos y deberes de la administración en la que presta servicios y gozará de todos los derechos inherentes a su condición de funcionario y, estará en servicio activo en su administración de origen con derecho a reserva de puesto de trabajo.

¿Qué **tipos** de **acceso** hay? Diferencias entre **ingreso libre, promoción interna y estabilización**.

Ingreso Libre: se trata de plazas que aún no están cubiertas y son necesarias para prestar servicios en la administración u organismo público de que se trate. A estas plazas puede tener opción cualquier ciudadano que reúna los requisitos para participar y obtenga los resultados necesarios en el proceso de selección para obtener una de ellas. El sistema selectivo puede ser oposición (solo examen), o concurso-oposición (examen y fase de méritos).

Estabilización: son plazas de previa existencia en la plantilla de personal de la administración convocante, pero que tienen, hasta este momento, el carácter provisional y que, por necesidades de hacerlas de carácter fijo, se ofertan para ser cubiertas. Puede participar cualquier ciudadano que cumpla con los requisitos exigidos para desempeñar el puesto y que supere las pruebas selectivas. El sistema de selección es concurso-oposición (examen y fase de méritos).

Promoción Interna: son las plazas destinadas, exclusivamente, al personal que ya es empleado público y desea promocionar o ascender a estas plazas desde categorías inferiores. Solo pueden participar personas que ya tienen la condición de funcionario público.

En España, el ingreso o acceso al empleo público se realiza a través de diferentes sistemas de selección, que varían según el tipo de empleado. Los principales son la oposición, el concurso-oposición y el concurso. Para el personal funcionario de carrera, se utilizan principalmente la oposición y el concurso-oposición, con el concurso como excepción.

Los sistemas de selección son estos:

Oposición: Consiste en superar pruebas eliminatorias para demostrar los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto.

Concurso-oposición: Combina una fase de oposición con una fase de concurso, donde se valoran méritos como experiencia, formación y antigüedad.

Concurso: Se basa en la valoración de méritos de los candidatos, sin pruebas eliminatorias.

Libre designación: se basa en la idoneidad del candidato para ocupar el puesto que en algunos casos debe presentar una memoria explicativa de las funciones a desarrollar en el puesto acompañada de una entrevista personal, donde el peso de cada apartado es importante.

Existe otro tipo de procedimiento excepcional que es el de **integración** derivado de un cambio normativo como sucedió con el profesorado del cuerpo a extinguir de PTFP que estaba en posesión de titulación universitaria y sus especialidades docentes se integraron en el cuerpo PES.

El sistema de meritocracia tiene su origen en China (GARCÍA, 2025) año 206 a.C donde los eruditos contribuyeron al desarrollo de su país en la Dinastía Han (206 a.C.-220 d.C.) y en el Reino Unido se implantó en el siglo XIX mediante la publicación en 1954 del Informe *Northcote-Trevelyan* considerado generalmente el documento fundacional de la Función Pública británica, consagrando los valores fundamentales de integridad, decoro, objetividad y nombramiento basado en el mérito, capaz de transferir su lealtad y experiencia de un gobierno electo a otro.

Por otro lado, en España se da el origen en el año 1927, con el Estatuto de López Ballesteros (MUÑOZ, 2019), cuando asistimos a la desaparición del Estado Absoluto y con ello a la eliminación de una de las múltiples prerrogativas del Rey, que no era otra que la de nombrar y separar libremente al personal encargado de las tareas de gobierno y administración de la nación. A partir de este momento se empieza a vislumbrar la necesidad de contar con un auténtico corpus administrativo independiente y profesional, con el fin de garantizar una gestión eficaz y estable de los asuntos públicos.

En lo jurídico, los tribunales han dictado sentencias para hacer **personal indefinido no fijo** debido a la no convocatoria de procedimientos selectivos para personal que llevaba un tiempo en situación de **fraude de ley por contratación temporal abusiva**, de tres a más años, o más de cinco años en esta situación. Este personal ha cambiado su contrato de temporal a indefinido no fijo hasta que se convoque la plaza por el procedimiento reglamentario.

Respecto a **cómo se promociona dentro de la administración**, se refiere a los EP que tienen una plaza en propiedad y quieren ascender a otra escala, especialidad en el mismo cuerpo o en otro. Las AAPP, en las oposiciones de **promoción interna reservan un número de plazas para los funcionarios**. Respecto a la forma en la que se pueden llevar a cabo las promociones, éstas se podrán realizar:

De forma horizontal: se ascenderá a un puesto de Cuerpo o Escala del mismo grupo o subgrupo profesional. Un ejemplo sería el de los Administrativos del subgrupo C1, si quisieran acceder internamente al cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa de Justicia que también es un C1, estarían comenzando una carrera Horizontal.

De forma vertical: consistiría en un ascenso, lo que implicaría un cambio de Cuerpo o Escala. P. ej., cuando los funcionarios de Auxilio Judicial (C2) promocionan para ser tramitadores procesales (C1). Si más adelante quisieran volver a ascender, tendrían que pasar al grupo B.

Esta investigación se refiere a un empleado público que ingresó en el año 2010 en la función pública mediante el procedimiento de concurso-oposición que previamente prestó servicios como funcionario interino realizando numerosos nombramientos en el mismo centro de trabajo. Con posterioridad, con el procedimiento de integración accedió a otro cuerpo funcional puesto que las especialidades docentes se habían integrado en un cuerpo ya creado. Más adelante, este EP ha ocupado otro puesto mediante el procedimiento de CS.

La **CS** es un sistema de provisión de puestos de trabajo y movilidad que impulsan las AAPP. Se entiende un procedimiento de provisión como el conjunto de mecanismos y procedimientos legales que regulan la forma en que se cubren las plazas vacantes dentro de la función pública. El objetivo principal es asignar a los empleados públicos los puestos de trabajo de forma transparente, basándose en criterios de igualdad, mérito y capacidad, y a través de procesos competitivos.

La **movilidad**, que puede ser temporal o definitiva, y puede tener carácter voluntario o forzoso, se hace efectiva mediante los sistemas de provisión de puestos previstos en los artículos 73-86 Ley 3/2007.

Los **sistemas ordinarios de provisión** de puestos son el concurso y la libre designación, con convocatoria pública.

Tal como establece el art. 74 Ley 3/2007, se consideran **otros sistemas de provisión o de ocupación**:

- a) La CS, en las diferentes modalidades: ordinaria voluntaria, forzosa, de atribución temporal de funciones, para misiones de cooperación, en otras administraciones; b) la adscripción provisional;
- c) la redistribución de efectivos;
- d) la reasignación de efectivos,
- e) El cambio de adscripción del puesto,

etcétera.

Según establece el art. 74 del TREBEP, las AAPP estructurarán su organización a través de **relaciones de puestos de trabajo (RPT)** u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

Según está recogido en el art. 75.1 del TREBEP, los funcionarios se agrupan en **cuerpos, escalas, especialidades** u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.

En relación con los **cuerpos**, los funcionarios se agrupan en cuerpos por el carácter similar de las funciones que realizan, sus competencias, capacidades y conocimientos acreditados durante el proceso selectivo. Corresponden, por tanto, a unas **titulaciones académicas determinadas**.

Respecto a las **escalas**, dentro de cada cuerpo se establecen escalas, **determinadas por la especialización de las funciones que se desarrollen**. Y se puede hablar también de una variante más, ya que cuando el contenido de un puesto de trabajo conlleva la necesidad de una especialización, aparecen las **especialidades**.

Y los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas (art. 75.2 RDL 5/2015).

Según consta en el art.76 del TREBEP, los **grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera** son estos:

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Luego, en la administración pública española, los **intervalos de niveles** corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación de funcionarios, y se definen para determinar el rango salarial y las responsabilidades del puesto. Estos niveles van desde el nivel 14 para el Grupo C2 hasta el nivel 30 para el Grupo A1.

Intervalos de Niveles por Grupo:

- **Grupo A1:** Niveles 24-30.
- **Grupo A2:** Niveles 20-26.
- **Grupo B:** Niveles 18-24.
- **Grupo C1:** Niveles 16-22.
- **Grupo C2:** Niveles 14-18

Esta investigación se centra en un funcionario del subgrupo funcional A1, nivel 24, que pertenece al cuerpo de PES, cuerpo de origen, especialidad de servicios a la comunidad, al cual accedió mediante el procedimiento de integración desde el subgrupo A2, nivel 24, del cuerpo a extinguir PTFP, que ha prestado servicios como personal interino en el subgrupo A2, como personal laboral, en el grupo B (que es el equivalente al subgrupo A2) y que está en CS en un puesto para el subgrupo A1, nivel 25.

Par el problema que se estudia, esta información es relevante respecto a la carrera profesional del funcionario, el tiempo acumulado en los diferentes subgrupos.

Otro aspecto para considerar son las **situaciones administrativas** en que pueden hallarse los EP (art. 85 RDL 5/2015) son:

- a) servicio activo.
- b) servicios especiales.
- c) servicios en otras AAPP.
- d) excedencia.
- e) suspensión de funciones.

El **servicio activo** (art. 86 RDL 5/2015) se refiere a los EP quienes, conforme a la normativa de función pública dictada en desarrollo de ese Estatuto, presten servicios en su condición de funcionarios públicos cualquiera que sea la Administración u organismo público o entidad en el que se encuentren destinados y no les corresponda quedar en otra situación. Y, se añade que los funcionarios de carrera en situación de servicio activo gozan de todos los derechos inherentes a su condición de funcionarios y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma. Se regirán por las normas de este Estatuto y por la normativa de función pública de la Administración Pública en que presten servicios.

En el problema objeto de estudio, el funcionario está en situación de “**servicio activo**” y no está en situación de “**servicio en otras AAPP**” porque no ha sido transferido y no ha obtenido el puesto por el procedimiento de provisión de puestos de trabajo, de concurso (C) o de libre designación (L)

La **CS no es una situación administrativa**. El funcionario presta sus servicios en otra AAPP por otros procedimientos de provisión distintos a los ordinarios, como es la CS. Además, este funcionario mantiene su “**condición de funcionario**” en la **administración de origen** que es en la cual ingresó por primera vez, que es la administración educativa de nivel autonómico en IB.

Con relación a la **excedencia**, durante el período en que se disfrute de la excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de tiempo de excedencia a efectos de trienios, sexenios y méritos. Y con relación a las **licencias**, no se percibirán las

retribuciones correspondientes a los días incluidos dentro del período de disfrute del permiso, pero no causará baja en el régimen general de la Seguridad Social.

La excedencia y la licencia que se conceden están reguladas por normativa de la CAIB, no normativa básica estatal. Y esta información es relevante al objeto de conocer los numerosos procedimientos administrativos que existen que emanan de todos los derechos que tienen los funcionarios y a los efectos de los **cómputos de períodos de servicios prestados para la carrera profesional** en los diferentes subgrupos que establece el ámbito de los SSGG en la CAIB.

Nos referimos a una excedencia voluntaria especial exclusivamente para funcionarios de carrera, a licencias por interés personal/individuales exclusivamente para funcionarios de carrera, también llamadas “asuntos propios sin retribución” y a permisos de reducción de jornada para cuidado o guarda de familiares con discapacidad.

2.4. Los derechos de los empleados públicos y del personal docente en el gobierno nacional y la CAIB.

En relación con los derechos de los EP y el personal docente no universitario, en España se dispone de normativa estatal y autonómica y se relaciona en el apartado bibliografía relacionada con el objeto de la investigación.

Del análisis normativo se observa que los ACG tienen capacidad normativa como resultado de un proceso de negociación legitimado en la normativa básica, sin embargo, se adoptan acuerdos que incluyen articulado que con posterioridad se impugna judicialmente como fue el ACG de las Islas IB de 8 de mayo de 2015, que a su vez modificaba el ACG de 26 de febrero de 2010, pues el Tribunal Supremo declaró que está incluida en el concepto “condiciones de trabajo” la cláusula 4ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE referida al principio de no discriminación, y a los efectos de valorar las diferencias de régimen jurídico aplicable a los funcionarios interinos y al personal laboral temporal.

Respecto de los derechos de los empleados públicos, la referencia es la **normativa básica** estatal, según determina el RDL 5/2015, hay:

a) derechos individuales,

b) derechos individuales ejercidos colectivamente (art. 14 y art. 15 RDL 5/2015).

1. Artículo 14. **Derechos individuales.**

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
- n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- p) A la libre asociación profesional.
- q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

2. Artículo 15. **Derechos individuales ejercidos colectivamente.**

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

- a) A la libertad sindical.
- b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.

En este estudio nos centramos en el principio constitucional de igualdad (art. 14 CE), de **igualdad a las funciones públicas** (art. 23.2 CE), el art. 103.3 que menciona que una ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad; en el derecho individual letras b (**progresión alcanzada en la carrera profesional**), c (**progresar en carrera profesional**), d (**retribuciones**), i (**no discriminación**) y en el derecho individual colectivo b (**condiciones de trabajo**); impulsar el estudio y la implantación de medidas destinadas al **desarrollo de la carrera profesional** de los funcionarios docentes sin que esto suponga necesariamente el cambio de cuerpo, recogido en la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación (LOE), en la DA12, apartado 7, encargando a la Administración del Estado y las CCAA y, la evaluación de la función docente (art. 106) que será tomada en cuenta de modo preferente en los concursos

de traslados y en el **desarrollo profesional docente** junto con las actividades de formación, investigación e innovación.

En el ámbito de la CAIB, el art. 115 de la ley 3/2007 establece los derechos del personal al servicio de la CAIB, b) A la **carrera administrativa**, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, de conformidad con los procedimientos establecidos en la presente ley, c) a percibir las retribuciones que procedan.

Se observa que aquí se define como carrera administrativa y no carrera profesional y es así porque en la normativa estatal se definió así, previamente.

En conclusión, los empleados públicos tienen **derecho individual** a su progresión profesional, si son de un ámbito general o del ámbito docente, igual ocurre en el resto de los ámbitos como sanidad, justicia. Los derechos comprenden una serie de **garantías** y prerrogativas que protegen y garantizan sus intereses y a nivel **económico** también deben garantizarse por las leyes de cada AAPP. Y es una progresión individual para cada funcionario que se inicia cuando accede o ingresa en la AAPP y en cualquier sistema de provisión, situación administrativa, no la pierde y la mantiene, no debe perder derechos. Lo que sucede es que las distintas AAPP deben coordinarse debidamente en las comisiones de personal que existen en todas las CCAA.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC), ha venido a concluir por algunos autores que las bases que al Estado le corresponde establecer en una determinada materia (MUÑOZ, 2019) constituyen el mínimo común denominador normativo de la misma, de uniforme aplicación en todo el territorio nacional, que es necesario fijar por razones de interés general. Lo que sucede es que coexisten dos tesis en la función pública, la **autonomista** y la **estatalista**:

a) Una primera tesis, denominada autonomista, que consideraba integrado dentro del régimen estatutario solo los aspectos jurídicos de la relación funcional. Es decir, se circunscribía únicamente a la definición del concepto de funcionario, a lo relativo a la adquisición y pérdida de la condición, a sus derechos y deberes, a las situaciones administrativas, al régimen disciplinario y a las garantías de los funcionarios públicos. Por el contrario, todo lo relativo al modelo de carrera y otros aspectos organizativos de la función pública le correspondería fijarlo a cada CCAA.

b) La segunda tesis, denominada estatalista, entiende que dentro de la competencia del Estado se incluyen, además de lo anterior, las reglas propias del modelo y de la organización de la función pública. En este sentido, corresponde al Estado la regulación del sistema de Cuerpos o de puestos de trabajo, el régimen de carrera, la formación, así como los derechos y deberes de los funcionarios.

Finalmente, en la sentencia del TC sobre la Ley Orgánica de Armonización del Proceso Autonómico (LOAPA) triunfó el modelo unitario, permitiendo configurar un modelo general de función pública para las CCAA y Entes Locales, que se llevó a efecto a través de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), Ley 30/1984.

Por otro lado, los estatutos de autonomía de las CCAA de España fueron aprobados por Leyes Orgánicas del Congreso entre 1979 y 1983. Las primeras aprobaciones fueron las de País Vasco y Cataluña el 18 de diciembre de 1979. Los Estatutos de Galicia, Andalucía, Asturias y Cantabria fueron aprobados en 1981. En 1982 se aprobaron los de La Rioja, Murcia, Valencia, Aragón, Castilla-La Mancha y Canarias. Los Estatutos de Extremadura, IB y Madrid fueron aprobados en 1983.

El ministro Moscoso del Prado, principal inspirador de la LMRFP, defendió el carácter urgente y provisional de la reforma, argumentando que era imprescindible otorgar a las CCAA una serie de disposiciones básicas lo antes posible, con el objeto de evitar la disparidad normativa entre las mismas y, por otro lado, la entrada en la UE supondría armonizar con la normativa y políticas europeas.

Con relación a las retribuciones de los EP, hay que mencionar que existen retribuciones básicas reguladas a nivel estatal y por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que son similares para todos los grupos funcionariales y las retribuciones complementarias a las básicas que están reguladas también por la normativa de cada AAPP. Y dentro del subgrupo A1 los jueces y fiscales perciben unos 50.000€ brutos anuales, los abogados del Estado e inspectores de trabajo y Hacienda 60.000€ con complementos, los médicos especialistas del sistema público 70.000€ anuales, los interventores y auditores 85.000€ anuales, un juez del tribunal supremo puede llegar a ganar 120.000€ anuales, los notarios y registradores hasta 300.000€ anuales (FERNÁNDEZ, 2025).

2.5. La carrera profesional. Definición, tipos y características.

La **carrera profesional** en el ámbito público está definida como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad (art. 16 RDL 5/2015). Esta es la definición estatal.

En el **ámbito privado** una definición puede ser esta: la carrera profesional se refiere al recorrido personal de aprendizaje y crecimiento a lo largo de la vida laboral, incluyendo la serie de trabajos, responsabilidades y metas que se persiguen. Es un proceso continuo de desarrollo profesional, donde se busca la progresión en conocimientos, experiencia, formación y cumplimiento de objetivos.

Podemos concluir que tienen en común estas **características**: en la trayectoria del trabajador se acumulan y actualizan conocimientos, prácticas, actitudes, es una progresión, es como su mochila y por consiguiente allí donde desempeña sus tareas y los puestos que ocupa lo lleva consigo, no puede deshacerse de ello. La carrera no empieza en cada puesto que se ocupa y desempeña.

En el ámbito de los SSGG de la CAIB, la carrera profesional del personal funcionario consiste en la **progresión** en el seno de la Administración conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, según lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley 3/2007, de la Función Pública, de la **CAIB**. La carrera profesional del personal funcionario se hace efectiva a través de la carrera profesional horizontal, de la consolidación del grado personal, de la promoción interna y de la movilidad.

Los **tipos** de carrera profesional existentes son dos, la **carrera horizontal y la vertical** que no deben confundirse con la promoción interna horizontal y vertical, art. 16 RDL 5/2015.

La carrera profesional **horizontal** tiene estas reglas (art. 17 RDL 5/2015).

- a) Se articulará un **sistema de grados, categorías o escalones de ascenso** fijándose la **remuneración** a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.
- b) Se **deberá** valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

La carrera horizontal surge como respuesta ante las reducidas posibilidades que ofrece la promoción o ascenso, de manera que se pueda conseguir niveles superiores que impliquen un mayor prestigio y retribución, aunque no una mayor capacidad de mando. Por consiguiente, es en la carrera horizontal donde se genera el complemento económico y se deben valorar los méritos mencionados: trayectoria, trabajos realizados, conocimientos y evaluación del desempeño (la evaluación 360º en la CAIB). En consecuencia, desestimar una solicitud de homologación argumentando que la evaluación es diferente, supone no valorar otros méritos como la trayectoria (servicios prestados) del FCD.

La carrera horizontal consiste en la **progresión** de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

La **evaluación del desempeño** es un instrumento con entidad propia y diferente de lo que se conoce como carrera profesional. La evaluación del desempeño está prevista, al igual que la carrera profesional, para los empleados públicos sin perjuicio de cuál sea la naturaleza de la relación de sus servicios, laboral o funcionarial, y trata de medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento o resultados obtenidos.

Por otro lado, la **carrera profesional vertical** consiste en el **ascenso** dentro de la estructura de puestos de trabajo de la Administración (RPT) a través de los **procedimientos de provisión** establecidos, bien por **concurso** o bien por **libre designación**, basados en todo caso en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Y también los **procedimientos de movilidad** como son las movilizaciones voluntarias, traslados forzados, por motivos de violencia de género, violencia sexual o violencia terrorista, y movilidad voluntaria entre administraciones.

Así un funcionario puede progresar manteniéndose en el puesto que ocupa (horizontal) y ascendiendo a otros puestos (vertical).

Con respecto a las **características de la carrera profesional**, en el ámbito de los SSGG de la CAIB, la carrera profesional que regula el ACG de 27 de marzo de 2023, incluye estas:

- a) **Voluntaria:** corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación la decisión de acceder a los diferentes niveles que la configuran, así como el ritmo de progresión, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) **Personalizada:** el reconocimiento de los niveles tiene carácter personal e individual y se debe efectuar considerando los méritos presentados por la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) **Progresiva:** como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se debe efectuar sucesivamente y de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior solo se logrará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior.
- d) **Irreversible:** el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo el nivel IV adquirido tanto en fase de implantación extraordinaria como ordinaria y de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 del TREBEP.
- e) **Incentivada:** el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f) **Transparente:** las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.
- g) **Evaluable:** se basa en la evaluación del desempeño profesional y en el desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada nivel de la carrera profesional.
- h) **Abierta:** no tiene limitaciones de acceso, siempre y cuando se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- i) **Homologable:** el acceso al sistema de carrera profesional del personal que proviene de otras administraciones se debe realizar de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinan en este acuerdo y el resto de las normas aplicables.
- j) **Independiente** del puesto que se ocupa: 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.

- k) **Actualizable**: mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de forma que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de sus profesionales, negociación previa con la parte social.

En el ámbito de **Sanidad** de la CAIB, la carrera profesional se entiende por el **derecho de los trabajadores a progresar de manera individualizada** como reconocimiento a su desarrollo profesional respecto a conocimientos, formación, experiencia profesional en las instituciones sanitarias y consecución de los objetivos establecidos en el **Servicio de Salud**, según el punto número 1 del ACG 12/07/2024 de la CAIB.

Las características de la carrera profesional de sanidad están recogidas en el ACG de 12 de julio de 2024 y coinciden con las de SSGG, modificando parcialmente en cuatro de las once características para adecuarla al ámbito, que son irreversible, homologable, independiente y actualizable.

Por otro lado, en el preámbulo de la Ley 30/1984, nivel estatal, se denomina **carrera administrativa** que a los efectos viene a ser lo mismo. Posteriormente, el TREBEP le denominó carrera profesional.

Dicho **reconocimiento** conlleva unas **consecuencias económicas**, es decir, reconocer un nivel de carrera supone reconocer un complemento económico con efectos administrativos. Dicho complemento se considera una “**retribución complementaria**”, no una “retribución básica” (art. 23 RD 5/2015).

Las **retribuciones complementarias** son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario (art. 22.3 RDL 5/2015).

La **cuantía** y **estructura** de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores: a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa (art. 24.a RD 5/2015). Hay que añadir que este complemento son **doce pagas**, no catorce, puesto que las pagas extraordinarias incluyen el

salario base, la antigüedad (trienios), el complemento de destino y el complemento específico.

En el ámbito **educativo**, la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, en la disposición adicional duodécima, apartado 7, prevé que la Administración del Estado y las comunidades autónomas tienen que impulsar el estudio y la implantación de **medidas destinadas al desarrollo de la carrera profesional de los funcionarios docentes** sin que esto suponga necesariamente el cambio de cuerpo

Según el art. 92 Ley 1/2022, de Educación de Baleares, el Gobierno de las Islas Baleares, en el marco de la normativa básica, debe establecer un sistema de **carrera docente** para el personal de la función pública vinculada a la evaluación de su desempeño profesional según las funciones docentes desarrolladas, el progreso de su alumnado, las actividades de formación y las tareas de innovación e investigación. Asimismo, en lo **económico**, según la letra h de la disposición transitoria primera de la Ley 1/2022, mientras no se establezcan los criterios y los ítems de evaluación que forman parte de la convocatoria de la carrera profesional, el abono de complementos en la calendarización prevista tendrá carácter de **pagos por anticipado de carrera profesional**.

La **carrera profesional horizontal, en el ámbito de educación pública no universitaria**, que regula el acuerdo tiene las **características** siguientes (cláusula segunda ACG 15 de mayo de 2023 para el período 2023-2027):

- a) Es **voluntaria**: corresponde a cada funcionario docente decidir sobre su incorporación al sistema de progresión en los distintos tramos que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Es **personalizada**: el reconocimiento de los distintos tramos tiene carácter personal e individual y se efectúa según los méritos presentados por la persona interesada, de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) Es **irreversible** en cuanto a los tramos consolidables: el tramo reconocido tiene carácter **irrevocable y consolidado** a todos los efectos, salvo la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (TREBEP).

- d) Es **progresiva**: el progreso en la carrera profesional en los distintos tramos reconocidos se efectúa sucesivamente, tramo a tramo, de forma que el acceso a un tramo superior solo se consigue si se ha acreditado el reconocimiento del tramo inmediatamente anterior.
- e) Es **abierta**: no tiene limitaciones de acceso, siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada tramo y nivel.
- f) Es **incentivada**: el reconocimiento de cada tramo está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual.
- g) Es **transparente**: las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios que se evalúan se basan en el desempeño de las competencias docentes.
- h) Es **evaluable**: se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada tramo de la carrera profesional.
- i) Es **actualizable**: mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de forma que respondan a la realidad cambiante de la educación y de sus profesionales.
- j) Tiene una **parte consolidable**, que se estructura en tres tramos en cada uno de los cuales los docentes deben tener reconocido el **sexenio** correspondiente para adquirir el derecho de acceso al tramo superior. Para el acceso se tienen que acreditar los requisitos y la evaluación favorable en relación con los indicadores de evaluación.
- k) Tiene una **parte no consolidable** vinculada a funciones adicionales a la propia tarea docente durante un plazo de, como mínimo, un año o vinculada al ejercicio de la función directiva.

Esta tabla muestra las características de las carreras profesionales de SSGG (2023), sanidad (2024) y educación (2023) y si están o no recogidas en los ACG.

Tabla 1. Las características de las carreras profesionales de SSGG, sanidad y educación incluidas en los ACG.

Nº	Características	SSGG	Sanidad	Educación
1	Voluntaria	SÍ	SÍ	SÍ

Derecho al complemento económico de carrera profesional del funcionario docente en comisión de servicios
en Islas Baleares.

2	Personalizada	SÍ	SÍ	SÍ
3	Irreversible	SÍ	SÍ	SÍ
4	Progresiva	SÍ	SÍ	SÍ
5	Abierta	SÍ	SÍ	SÍ
6	Incentivada	SÍ	SÍ	SÍ
7	Transparente	SÍ	SÍ	SÍ
8	Evaluable	SÍ	SÍ	SÍ
9	Actualizable	SÍ	SÍ	SÍ
10	Consolidable	NO	NO	NO
11	Una parte no consolidable	NO	NO	NO
12	Independiente	SÍ	SÍ	NO
13	Homologable	SÍ	SÍ	NO

Fuente: elaboración propia.

De las trece características, coinciden en nueve y adecúan cuatro a sus ámbitos. Y a los efectos de este estudio es interesante destacar la coincidencia de la mayoría y las características de **irreversible** puesto que el tramo obtenido es **irrevocable** y **consolidable** y en contra que la **homologación** se da en dos ámbitos, y no se menciona en educación. Y aquí se observa una contradicción puesto que en educación se caracteriza como irreversible, aunque se refiere a la parte consolidable, pero no se caracteriza como homologable.

Las **diferencias** entre la carrera de educación y la de SSGG son:

1. La normativa que regula la carrera de personal docente no establece que esta sea **homologable**.
2. La carrera profesional del personal funcionario docente se estructura en dos componentes: una parte consolidable y una parte no consolidable configurada por diversos componentes excluyentes entre sí (complemento de carrera para equipos directivos, complemento de carrera de nivel 2 por funciones de coordinación no retribuidas, complemento de nivel 1 por funciones de coordinación no retribuidas). La carrera profesional de SSGG solo se integra únicamente por niveles. La parte no consolidable y excluyente va relacionada exclusivamente con el reconocimiento individual del ejercicio de funciones directivas y docentes. No se puede homologar una parte de la carrera que por

definición no es consolidable y que se reconoce en atención al ejercicio de una tipología de funciones (directivas y docentes) que no ejercen en la Administración de SSGG.

3. La **parte consolidable** de la carrera del personal docente tampoco tiene las mismas características que la regulada en la Administración de SSGG: no tiene el mismo número de niveles o tramos, los requisitos para progresar no son los mismos y, si se comparan los tres tramos de carrera docentes y los tres primeros niveles de la carrera profesional de SSGG, las cantidades anuales asignadas a cada tramo y a cada nivel son significativamente diferentes.

4. El progreso en el componente consolidable de la carrera docente va en función de los sexenios reconocidos (retribución no prevista para el personal funcionario de SSGG) y también debe acreditarse disponer de una avaluación favorable en relación con unos indicadores de evaluación substancialmente diferentes a los indicadores de evaluación aplicables al personal de servicios generales, excepto en la primera convocatoria que serán reconocidos de oficio por la administración.

2.5.1. Análisis de la carrera docente no universitaria en las diferentes CCAA.

La carrera profesional de los docentes no universitarios viene regulada específicamente en la normativa estatal Ley 30/1984, el RDL 5/2015 con carácter básico. A falta de la publicación de un Estatuto Docente no Universitario, algunas CCAA disponen de normativa:

1. Principado de Asturias (Ley 6/2009, Decreto 5/2011 y su modificación por el Decreto 22/2015, Decreto 37/2011, Acuerdo 9 de abril de 2021).
2. Castilla y León (Ley 7/2019 de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los EEPP de CyL previa negociación en el seno de la Mesa General de EEPP, Acuerdo de 23 de julio de 2021, Orden EDU/1051/2021, Orden EDU/1923/2022, Decreto 50/2022).
3. La Rioja (Ley 3/1990, Ley 3/2017, Decreto 20/2022 firmado por presidenta y consejero).
4. Región de Murcia (Acuerdo 12 noviembre 2018 de la Mesa General de Negociación firmado por la Administración y Sindicatos, Ley 14/2018, Orden 29 de marzo 2019).
5. Islas Baleares (Acuerdo de 18 de mayo de 2023, Resolución 14 de septiembre de 2023).

Por tanto, cinco de diecisiete CCAA, además de sus dos Ciudades Autónomas que dependen del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFPD) tienen regulada la

carrera profesional docente no universitaria, en términos de porcentajes, el 27% de los territorios de España.

En relación con el número de profesorado, según fuentes del [MEFP, curso escolar 2024-2025](#), el número total de profesorado en los centros públicos, en el curso escolar 2024-2025, son 569.705. Maestros (subgrupo A2) 257.790, Catedráticos y PES (subgrupo A1) 243.515, PTFP (subgrupo A2) 23.873, otro profesorado 44.527.

El profesorado de las regiones con carrera profesional docente es: Asturias 9.635 [docentes](#), CyL 35.881 [docentes](#), La Rioja 4.503 [docentes](#), Región de Murcia 21.465 [docentes](#), IB 14.005 [docentes](#). En total, los acuerdos sobre carrera profesional docente no universitaria de las CCAA afectan a 88.489 docentes, es decir, un 15'5% del total del profesorado de toda España.

Analizando el contenido de la normativa detectamos esta información relevante:

En **Asturias** existe un plan de evaluación docente, no existe carrera profesional y no es homologable en las otras administraciones y el cobro del sexenio es compatible con el complemento del plan de evaluación docente. Se distingue subgrupo A1 y A2. Hay dos tramos A y B y en cada tramo se requieren cinco años de permanencia.

En **CyL**, el decreto regula hasta 4 tramos, distingue A1 y A2, y se han desarrollado 3 tramos de la carrera profesional docente. Sin embargo, el funcionario docente en CyL debe elegir entre el complemento de formación (sexenio) o el complemento de carrera profesional docente, porque en su normativa son incompatibles. Otro de los temas importantes es que CyL no está reconociendo los servicios prestados como docente en otras CCAA a efectos de la carrera profesional y sí los está reconociendo a efectos de trienios. Por tanto, para el FCD en CyL hay dos vías abiertas de reclamación y demanda judicial en la carrera profesional: la compatibilidad del complemento de carrera con el sexenio y el cómputo de los servicios prestados como docente en otras AAPP. Por otro lado, cuando un docente pasa a prestar servicios en otra administración se le puede homologar salvo lo dispuesto en ese puesto que puede haber un complemento diferente de carrera con lo cual debe elegir. Se requieren completar un periodo mínimo de permanencia de 5 años.

En **La Rioja**, por decreto tienen desarrollados 4 grados y si un docente tiene reconocido el nivel 1, 2, 3 y 4 y se va a prestar servicios en SSGG de La Rioja, cobra lo que tiene reconocido en origen y empieza de cero en SSGG, en periodos de cinco años, también en CS. Por tanto, tendría dos carreras profesionales, una reconocida en origen que se acumula y otra que empieza a contar en destino. Distingue el subgrupo A1 y A2

En la **Región de Murcia**, se reconoce la carrera profesional solo a los servicios prestados en Murcia no en otra CCAA. Hay subgrupo A1 149€/mes, subgrupo A2 84€/mes. Se computa el sexenio, no cinco años. Si un FCD en Murcia con tramo, 1 o 2 se va en CS o Concurso General de Traslados (CGT), dentro de la Región, la carrera profesional se le reconoce porque están en la misma región de Murcia. Sin embargo, si un FCD de IB con el tramo 1 se va a Murcia en CS a otra AAPP o en CGT docente, no tiene derecho a carrera profesional.

En **Galicia**, la Xunta, dispone de un modelo propio de carrera profesional docente que consiste en un aumento retributivo en los subgrupos A1 y A2 en tres complementos vinculados a la formación y al compromiso con distintas tareas imprescindibles para el correcto funcionamiento de los centros de enseñanza. Se trata de los complementos por formación permanente, por tutorías y por desempeño de funciones de gobierno (equipos directivos). Por otro lado, en SSGG dispone de un sistema transitorio y extraordinario que con carácter general se accede al grado inicial en convocatorias extraordinarias, grado 1 cada cinco años y 40 horas de formación, grado 2 once años y 80 horas de formación.

En la CCAA de **Islas Baleares**, en comparación con otros funcionarios como un médico del subgrupo A1 con 30 años de servicio percibe unos ingresos brutos anuales oscilan los 76.000€ y los docentes A1 unos 57.000€, una diferencia de unos 19.000€, un 25% menos (Oñate, 2025). Se añade el problema de la **insularidad**.

En resumen, desde un enfoque **pedagógico** o laboral la carrera profesional incluye la formación, investigaciones, publicaciones, también la serie de trabajos o responsabilidades, a lo largo de tu trayectoria laboral. Y, desde el punto de vista de la **administración pública española**, se define como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad (art. 16.2 RDL 5/2015). Asimismo, desde un enfoque de **negociación**, la carrera se ha negociado en Mesa General del EP en CyL, Murcia, La Rioja, en Mesa Sectorial Docente en Baleares, en

Junta de Personal Docente en Asturias. Respecto **del tiempo de cada tramo**, en Asturias, CyL, La Rioja se computan 5 años, en Murcia e IB el tramo es en sexenios. Y **económicamente** se define como una retribución económica de tipo complementario que varía su importe en función de la AAPP y el subgrupo funcional y en el caso de IB para el subgrupo A1/A2 va desde los 600€ anuales en el tramo 1 para educación y los 3.008€ (A1) anuales en el grado 1 y los 2.407€ (A2) para SSGG y Sanidad. En Asturias, CyL, La Rioja y Murcia se distingue entre el subgrupo A1 y A2 y en IB no se distingue subgrupo.

2.5.2. El grado, categoría, escalón en la carrera profesional.

Una vez que se ha definido la carrera profesional del funcionario y del docente en la normativa básica y en la CAIB, se han comparado características de los ACG y se han analizado datos de las carreras docentes en las cinco CCAA que los han publicado, se pasa a exponer parte del procedimiento de la carrera profesional respecto al acceso y la progresión. Teniendo en cuenta la gran disparidad normativa publicada y en vigor (GIL, 2023), entre 1995 y 2020 se aprobaron en España un total de 300.769 normas, de las que 219.903 tenían el sello autonómico, generando una infoxicación normativa importante.

Por otro lado, respecto a la carrera profesional, hay que mencionar la cuestión del nivel, grado, tramo, según la normativa lo menciona de una manera u otra.

La carrera horizontal consiste en la **progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos**, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra a) del (art. 16.3 y art. 20.3 RDL 5/2015). La carrera horizontal en SSGG establece 4 niveles ligados al subgrupo funcional que está organizado según la titulación exigida (A1, A2, C1, C2, AP). Sin embargo, en educación se le ha denominado tramos y se establecen tres tramos. Y en Sanidad en IB se establecen 4 niveles que coincide con SSGG y, la Junta de Andalucía y Canarias en el ámbito de sanidad pública son las únicas CCAA que tienen establecidos cinco niveles para el personal sanitario.

En la CAIB en SSGG y Sanidad cada grado son 5 años y en Educación son 6 años.

La carrera profesional de los funcionarios de carrera se **iniciará** en el grado, nivel, categoría, escalón y otros conceptos análogos correspondientes a la plaza inicialmente asignada al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que tendrán la

consideración de mínimos. A partir de aquellos, se producirán los ascensos que procedan según la modalidad de carrera aplicable en cada ámbito. (Disposición Adicional Novena RDL 5/2015).

Acabar mencionando que la palabra “**grado**” es un concepto que le siguen otros conceptos y adjetivos y puede generar confusión. Por ejemplo (p.ej.), “grado universitario” para referirse a una titulación universitaria; “grado consanguíneo” o “grado de parentesco” para referirse a familiares de primer o segundo grado del EP; “grado de minusvalía” para ejercer determinados derechos y deberes; en la formación profesional (FP) se establecen “grados” de formación, los “Grados D” se refiere a la FP educativa de FP Grado Básico, FP Grado Medio y FP Grado Superior, los “Grados C” se refiere a los certificados profesionales; en el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) el nivel 2 se corresponde con el nivel 7 del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF/EFQ) que incluye las cualificaciones de Título de Graduado Universitario, Título Superior de las Enseñanzas Artísticas Superiores (EAS).

El [borrador del nuevo estatuto marco de sanidad](#), publicado con fecha 10 de junio de 2025 establece la clasificación profesional del personal sanitario según el modelo MECU, no según el modelo del TREBEP, para adaptarse a la normativa europea (Ministerio de Sanidad, 2025).

La tabla 2 explica los tipos de marcos de cualificaciones.

Marcos internacionales. Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje a lo largo de la vida: *European Qualifications Framework*, **EQF**.

Marcos nacionales. *National Qualifications Framework*, NQF, por sus siglas en inglés. En España, se denomina Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente, **MECU**.

Marcos sectoriales. Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, **MECES**.

La tabla 3 especifica los niveles MECES, las titulaciones, el nivel EQF y las cualificaciones que le corresponden.

Tabla 2. Tabla de equivalencias. Niveles de Marcos de Cualificaciones.

TABLA DE EQUIVALENCIAS
Niveles de Marcos de Cualificaciones

EFQ	MECU	MECES
8	• 8 : DOCTORADO	NIVEL 4
7	• 7: MÁSTER O GRADO LARGO	NIVEL 3
6	• 6: GRADO O • TÉCNICO SUPERIOR DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES	NIVEL 2
5	• 5A – TÉCNICO SUPERIOS (FP; AP Y D; Y DEPORTIVO) • 5B – CERTIFICACIÓN DE PROFESIONALIDAD 3 • 5C – CURSO DE ESPECIALIZACIÓN GRADO SUPERIOR	NIVEL 1
4	• 4A – BACHILLERATO Y TÉCNICO (FP Y ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL) • 4B – CERTIFICACIÓN DE PROFESIONALIDAD 2 • 4C – CURSO DE ESPECIALIZACIÓN GRADO MEDIO	
3	• 3A – TÍTULO EN ESO O TÉCNICO BÁSICO • 3B – CERTIFICACIÓN DE PROFESIONALIDAD 1	
2	• 2: CERTIFICACIÓN DE SUPERACIÓN DE 2º DE LA ESO + FP	
1	• 1: EDUCACIÓN PRIMARIA	

Fuente: Universidad de Zaragoza. Enlace

<https://microcredenciales.unizar.es/informacion/marcos-de-cualificaciones>

Tabla 3. Las titulaciones que incluyen los niveles MECES.

Nivel Mecés	Titulación	Nivel EQF	Cualificaciones
1	Técnico Superior	5	Técnico Superior de Formación Profesional. Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño. Técnico Deportivo Superior.
2	Grado	6	Título de Graduado. Título Superior de las Enseñanzas Artísticas Superiores (EAS).
3	Máster	7	Título de Máster Universitario. Título de Máster de EAS. Título de Graduado de al menos 300 ECTS que comprenda al menos 60 ECTS de nivel de máster, que haya obtenido este nivel de cualificaciones mediante resolución del Consejo de Universidades.
4	Doctor	8	Título de Doctor.

Fuente: Real Decreto 96/2014, de 14 de febrero, por el que se modifican los Reales Decretos 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), y 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. BOE número 55, de fecha 5 de marzo de 2014. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-2359>

Hay que comentar que hay un marco internacional y España lo traslada en dos marcos. En España, la educación superior incluye la formación profesional de grado superior (Grados D), nivel 3 y los cursos de especialización o másteres de formación profesional (Grados E) y las titulaciones de carrera universitaria de Grado, Máster y Doctor.

Y esta información es relevante porque el nuevo ingreso en la función pública que se plantea en el ámbito de la sanidad tendrá como referencia el marco EQF y se prevé **una reclasificación profesional**. (Diario Farma, 2025).

Por otro lado, hay que hacer referencia al acceso y la progresión en la carrera profesional.

De un lado, existe el **acceso** al empleo público (art. 55 RDL 5/2015), acceso a los cuerpos o escalas (art. 76 RDL 5/2015). Y se denomina acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas (art. 23.2 CE).

En el ámbito de los **SSGG**, en la **CAIB**, se denomina acceso o encuadre inicial al acceso a la carrera profesional y, la progresión consiste una vez se ha accedido se puede progresar. Esta tabla ilustra el acceso en el nivel I de carrera, en periodos de cinco años, en algún subgrupo funcional o grupo profesional (personal laboral).

Tabla 4. Relación entre los cuatro niveles de carrera, los subgrupos de acceso a la función pública, la equivalencia en el personal laboral y el importe económico anual para el complemento de carrera profesional de cada subgrupo funcional.

Funcionarios /Laborales	*A1/A	A2/B	Subgrupo B	C1/C	C2/D	Otras agrupaciones/E
Nivel I	3.008	2.407	2.200	2.005	1.704	1.358
Nivel II	6.017	4.573	4.080	3.610	2.908	2.299

Nivel III	9.026	6.679	5.960	5.265	4.212	3.135
Nivel IV	12.034	8.665	7.280	7.020	5.516	4.703

Fuente: tablas retributivas funcionarios CAIB 2025 disponible en:

https://www.caib.es/sites/dadestransparencia/es/relacio_de_llocs_de_feina_de_ladministracio_codis_docupacio_i_taulas_salarials/

Para acceder al grado 2 se requieren 5 años desde el grado 1 y así sucesivamente.

2.5.3. Análisis comparativo entre la carrera profesional de educación y SSGG.

A partir de la normativa publicada en educación y SSGG y de documentación oficial se ha elaborado esta información que pretende exponer datos, comparar indicadores, importes, conceptos para extraer algunos resultados objeto de este estudio: el derecho del funcionario de carrera docente, en CS, al complemento de carrera profesional en la CAIB.

Los indicadores de la carrera docente recogidos en el Acuerdo 2023-2027 son, según el artículo 7, tal como aparecen ([carrera profesional docente](#)):

- a) Trabajo en equipo.
- b) Diligencia en la facilitación y evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado
- c) Participación en actividades complementarias.
- d) Relación con las familias.
- e) Colaboración para la organización y la implementación de la respuesta educativa inclusiva
- f) Tener pocas ausencias no justificadas y respetar los horarios establecidos.
- g) Participación en proyectos y programas del centro.
- h) Contribución al desarrollo de la digitalización educativa.
- e) Elaboración de materiales formativos para el alumnado.
- j) Contribución a la mejora educativa.

Luego están los indicadores de cada competencia que se exponen aquí:

Tabla 5. El Anexo I del plan de evaluación de la función docente incluye esta tabla con competencias e indicadores para evaluación y autoevaluación, recogida en la convocatoria son:

Competencia	Indicadores
1. Favorecer el aprendizaje del alumnado	1.1. Organiza de forma coherente e integrada los elementos curriculares de la materia, área, módulo o ámbito.
	1.2. Utiliza diferentes metodologías de enseñanza-aprendizaje y diseña estrategias de evaluación continua formativa.
	1.3. Elabora materiales formativos para el alumno.
2. Responder de forma flexible a la diversidad del alumnado.	2.1. Diseña situaciones de aprendizaje adaptadas al alumnado, teniendo en cuenta los principios establecidos en la normativa vigente.
3. Colaborar en la planificación y en la gestión del centro y sus actividades comunes	3.1. Mantiene respeto por los horarios establecidos y participa activamente en las reuniones de los órganos de coordinación docente.
	3.2. El número de faltas no justificadas está por debajo del 7% de su horario de permanencia en el centro en el período de evaluación correspondiente.
	3.3. Participa en la consecución de los objetivos y acciones establecidas en la PGA, plan de mejora del centro o proyecto educativo.
	3.4. Participa en la organización y/o desarrollo de actividades complementarias y/o extraescolares y en actividades que refuercen la identidad del centro.
4. Trabajar en equipo con los compañeros y compañeras.	4.1. Participa en proyectos de mejora, innovación o investigación educativa.
	4.2. Colabora con otros docentes en la programación de su actividad.
	4.3. Participa en actividades de formación en centros.
5. Contribuir al	5.1. Participa en el impulso y la mejora de los planes de convivencia y del PEC para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no discriminación y coeducación.

desarrollo social y moral del alumnado	5.2. Realiza propuestas y/o actividades para mejorar la convivencia.
	5.3. Lleva a cabo actividades de orientación y tutoría para facilitar el desarrollo social y emocional del alumnado.
	5.4. Implementa iniciativas para favorecer la inclusión del alumnado.
6. Colaborar con las familias.	6.1. Informa adecuadamente o colabora con la persona responsable de informar a las familias y está atento a sus peticiones.
	6.2. Mantiene relación con las familias del alumnado y con el alumnado, en caso de que sean mayores de edad, para informar y asesorar sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje.
7. Utilizar las TIC en el aula.	7.1. Contribuye con diligencia y eficacia al desarrollo de la digitalización educativa con la estrategia digital del centro.

Fuente: ACG de 15 de mayo de 2023 de ratificación del Acuerdo de Mesa Sectorial de Educación. BOIB número 66, de 18 de mayo de 2023. Disponible en:

<https://www.caib.es/eboibfront/es/2023/11739/seccion-iii-otras-disposiciones-y-actos-administra/472>

En los SSGG de la CAIB, la evaluación de las competencias profesionales para el personal con y sin funciones directivas, con opciones de evaluación y autoevaluación, los encontramos regulados en el ACG de 17 de noviembre de 2017, y se denomina evaluación 360º ([Evaluación de competencias profesionales](#)).

D.1. Trabajar en equipo: Participar con otras personas propiciando la colaboración necesaria para su consecución de objetivos comunes, subordinando los intereses individuales.

D.2. Adaptabilidad/flexibilidad: Es la capacidad de modificar el comportamiento y adaptarse a diferentes situaciones y personas de forma rápida y adecuada.

D.3. Compromiso/implicación: Es la capacidad de apoyar e instrumentar decisiones. Compromiso con la consecución de los objetivos comunes. Cumplir con los compromisos.

D.4. Orientación a los resultados: Preocupación por un nivel de trabajo alto y de calidad (en el tiempo previsto) y con independencia de los obstáculos que se planteen.

D.5. Orientación a la ciudadanía: Se refiere a anteponer las necesidades de la ciudadanía o de la persona destinataria de los productos o servicios y sus expectativas a cualquier otra consideración o interés.

Tabla 6. Comparación indicadores de carrera profesional docente y servicios generales.

Educación	Servicios generales. Evaluación 360º
a) Trabajo en equipo.	D.1. Trabajar en equipo: Participar con otras personas propiciando la colaboración necesaria para su consecución de objetivos comunes, subordinando los intereses individuales.
b) Diligencia en la facilitación y evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado	D.3. Compromiso/implicación: Es la capacidad de apoyar e instrumentar decisiones. Compromiso con la consecución de los objetivos comunes. Cumplir con los compromisos. D.4. Orientación a los resultados: Preocupación por un nivel de trabajo alto y de calidad (en el tiempo previsto) y con independencia de los obstáculos que se planteen.
c) Participación en actividades complementarias.	D.2. Adaptabilidad/flexibilidad: Es la capacidad de modificar el comportamiento y adaptarse a diferentes situaciones y personas de forma rápida y adecuada.
d) Relación con las familias.	D.4. Orientación a los resultados: Preocupación por un nivel de trabajo alto y de calidad (en el tiempo previsto) y con independencia de los obstáculos que se planteen. D.5. Orientación a la ciudadanía: Se refiere a anteponer las necesidades de la ciudadanía o de la persona destinataria de los productos o servicios y sus expectativas a cualquier otra consideración o interés.
e) Colaboración para la organización y la implementación de la respuesta educativa inclusiva.	D.2. Adaptabilidad/flexibilidad: Es la capacidad de modificar el comportamiento y adaptarse a diferentes situaciones y personas de forma rápida y adecuada.
f) Tener pocas	D.3. Compromiso/implicación: Es la capacidad de apoyar e

ausencias no justificadas y respetar los horarios establecidos.	instrumentar decisiones. Compromiso con la consecución de los objetivos comunes. Cumplir con los compromisos.
g) Participación en proyectos y programas del centro.	D.3. Compromiso/implicación: Es la capacidad de apoyar e instrumentar decisiones. Compromiso con la consecución de los objetivos comunes. Cumplir con los compromisos.
h) Contribución al desarrollo de la digitalización educativa.	D.4. Orientación a los resultados: Preocupación por un nivel de trabajo alto y de calidad (en el tiempo previsto) y con independencia de los obstáculos que se planteen.
i) Elaboración de materiales formativos para el alumnado.	D.5. Orientación a la ciudadanía: Se refiere a anteponer las necesidades de la ciudadanía o de la persona destinataria de los productos o servicios y sus expectativas a cualquier otra consideración o interés.
j) Contribución a la mejora educativa.	D.5. Orientación a la ciudadanía: Se refiere a anteponer las necesidades de la ciudadanía o de la persona destinataria de los productos o servicios y sus expectativas a cualquier otra consideración o interés.

Fuente: elaboración propia.

Resultados iniciales de la comparativa:

- Estos indicadores responden a lo establecido en el TREBEP respecto a lo que se debe valorar para la carrera profesional horizontal y solo se centra en la evaluación del desempeño.
 - Educación tiene 10 indicadores y SSGG 5. El indicador trabajo en equipo coincide en ambos.
 - El procedimiento de evaluación y la autoevaluación se realiza en educación y SSGG.
 - Los indicadores de educación y de SSGG son compatibles entre sí, tal como muestra la tabla.
- Comentar que los acuerdos en SSGG y Educación se firmaron ante de las elecciones autonómicas de fecha 28 de mayo de 2023 y el de Sanidad a posterior.

Hay que considerar que, en la **carrera profesional docente no universitaria en IB**, para el acceso al **tramo 1** se tiene que acreditar unos requisitos que son el **sexenio** (complemento de formación permanente del profesorado) que se abona cada seis años y estar en servicio activo o similar. Para acceder al tramo 1, en la primera convocatoria no se ha exigido la **evaluación favorable** en relación con unos indicadores de evaluación, sin embargo, sí que se ha exigido una evaluación para la segunda y se exigirá para las siguientes. Y para el acceso al **tramo 2 y 3**, en la primera convocatoria, tampoco se exigirá una evaluación favorable. Por tanto, en el acceso a los tramos 1, 2 y 3 la administración convoca y actúa de oficio.

Tabla 7. Relación de tramos e importes del complemento de carrera profesional del subgrupo A1 y A2, para SSGG, en IB, en año natural y doce meses.

Nivel/ Tramo	Años	A1 SSGG, mes	A1 SSGG, año	A2 SSGG, mes	A2 SSGG, año	Dif.mes A1, A2
1	5	250	3.008	200	2.407	50
2	10	501	6.017	381	4.573	120
3	15	752	9.026	556	6.679	196
4	20	1.002	12.034	722	8.665	280

Fuente: Fuente: tablas retributivas funcionarios CAIB 2025 disponible en:

https://www.caib.es/sites/dadestransparencia/es/relacio_de_llocs_de_feina_de_ladministracio_codis_docupacio_i_taulas_salaries/

Resultados iniciales:

La carrera profesional en SSGG se organiza en cuatro tramos para todos los subgrupos, en períodos de cinco años. Sucede que si un funcionario del subgrupo A1 cumple los 20 años llega al tope y no existe otro tramo superior. En cambio, los funcionarios de subgrupos inferiores pueden progresar en la carrera profesional, del A2 al A1, del C1 al B o al A2, etcétera. Para un funcionario del subgrupo A1, no puede progresar en la carrera profesional, pero sí en los intervalos de niveles de los puestos según la RPT.

Como reflexión, nos preguntamos qué sucede cuando un funcionario de la CAIB con el nivel 4 se va a otra AAPP, de otro territorio nacional, ¿se le reconocen o no todos los tramos?, ¿se le reconoce una parte? Y si un funcionario de otra CCAA con 5 tramos reconocidos pasa a prestar servicios en la CAIB, ¿la CAIB le reconocerá los 5 tramos o solo 4?

Tabla 8. Relación de tramos, importes del complemento de carrera profesional del subgrupo A1/A2, con las diferencias y los porcentajes, en Sanidad en IB, por año natural, desde enero de 2024.

Nivel	Grupo A1	Grupo A2	Diferencia	Porcentaje de diferencia
1	255€	204€	51€	20%
2	510€	387,60€	122,4€	24%
3	765€	566,10€	198,9€	26%
4	1.020€	734,40€	285,6€	28%

Fuente: documento de preguntas y respuestas de la carrera docente. Disponible en:

<https://www.ibsalut.es/es/profesionales/recursos-humanos/carrera-profesional>

Resultados iniciales del análisis:

En relación con la carrera profesional de SSGG, para el subgrupo A1, el número de tramos, períodos de cinco años e importes son similares.

Las CCAA de Canarias y la Junta de Andalucía, han implantado 5 niveles de carrera profesional y ¿qué sucedería si un funcionario de esas CCAA con un nivel 5 se incorporase en un puesto de trabajo de la Sanidad Balear? Se debería abonar porque La Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, también conocida como Ley 16/2003. Por otro lado, el ACG de 27 de marzo de 2023 en el preámbulo excluye al personal sanitario y docente y, sin embargo, en la documentación pública que consta hay resoluciones favorables de homologación para el personal que proviene del ámbito de la sanidad con niveles reconocidos en la administración de origen. Y ambos acuerdos el de SSGG y de Sanidad están realizados en las mesas sectoriales, no en la mesa general del empleado público de la CAIB.

Tabla 9. Relación de tramos, fecha de efectos, años computados, importes mensual y anual, porcentaje de obtención de carrera profesional, ámbito educación, en IB.

Nivel/T ramo	Fecha efectos	Años	Educación, mes	Educación, año*	Porcentaje
1	Sept. 2023	6	50€	600€	20%

Derecho al complemento económico de carrera profesional del funcionario docente en comisión de servicios en Islas Baleares.

2	Enero 2026	6	80€	960€	32%
3	Enero 2027	6	120€	1.440€	48%
		18	250€	3.000€	100%

Fuente: Fuente: ACG de 15 de mayo de 2023. Disponible en:

<https://www.caib.es/eboibfront/es/2023/11739/seccion-iii-otras-disposiciones-y-actos-administra/472>

Resultados iniciales de la comparativa:

-De momento, solo se han regulado tres tramos, equivalente a 18 años de servicios en educación. Y en La Rioja cuatro tramos.

Las **retribuciones** derivadas de aplicar el modelo de carrera profesional docente según el Acuerdo sobre medidas sociolaborales y de mejoras educativas de 27 de febrero de 2023 se integran en el complemento de carrera profesional establecido en el artículo 24.a) del TREBEP (retribuciones complementarias, la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa) y en la disposición transitoria primera de la Ley 1/2022 (**retribuciones complementarias**, h) complemento de carrera profesional docente). Asimismo, se establece que el abono de los complementos en la calendarización prevista tendrá carácter de pagos por anticipado de carrera profesional.

Tabla 10. Relación de tramos e importes del complemento de carrera profesional del subgrupo A1, para servicios generales (SSGG) y educación, en año natural y 12 meses.

Nivel/Tramo	Años	SSGG, mes	SSGG, año	Años	Educación, mes	Educación, año*
1	5	250	3.008	6	50€	600€
2	10	501	6.017	12	80€	960€
3	15	752	9.026	18	120€	1.440€
4	20	1.003	12.034			
Total					250€	3.000€

Fuente: elaboración propia.

Resultados iniciales de la comparativa:

-En SSGG se establecen 4 niveles y cada nivel de una duración de 5 años y, en educación, se regulan 3 tramos y cada tramo 6 años. En total, SSGG regula 20 años para 4 niveles y educación 18 años para 3 tramos. Y aquí hay una diferencia en el tiempo establecido.

-Otra diferencia es el importe retributivo establecido para SSGG y Educación.

-Y la coincidencia es que ambas carreras están firmadas por un acuerdo entre el gobierno de la CAIB y organizaciones sindicales con representación en las mesas sectoriales de SSGG y de Educación Pública no universitaria y no en la mesa general del empleado público.

-Ambos acuerdos se refieren a la carrera profesional del TREBEP, por lo cual, es un derecho individual del empleado público que no puede ser mermado ni perdido.

Tabla 11. Relación entre número de sexenios (complemento específico de formación permanente), importes por, mes, acumulado, porcentaje de obtención, paga extra mensual, sexenio anual, sexenio acumulado año. Retribuciones 2025. IB.

Núm.	Años	Sexenio, mes	Acumulado	Porcentaje obtención	Paga extrax2	Sexenio anualx14	Sexenio acumulado año
1	0-6	66	66	14,2%	66	924	924
2	6-12	84	150	18,3%	84	1.176	2.100
3	12-18	112	262	24,3%	112	1.568	3.668
4	18-24	153	415	33,2%	153	2.142	5.810
5	24-30	45	460	10%	45	630	6.440
Total		460		100		6.440	

Fuente: elaboración propia y tablas retributivas 2025. Disponible en:

https://intranet.caib.es/sites/nominadelprofessorat/ca/l/taules_retributives_2025/

Resultados iniciales del análisis:

-La normativa que regula este complemento es de nivel estatal y está vinculada a la realización de actividades de formación permanente, definidas así como derecho y obligación del profesorado, surte efectos específicos en la carrera profesional de los docentes, ya sea como mérito valorable en las convocatorias de promoción o movilidad o como requisito necesario para obtener determinados complementos retributivos.

-Los importes del sexenio son idénticos para el subgrupo A1 y A2. Son importes brutos. Son 14 pagas porque 2 van incluidas en la paga extra.

-El importe acumulado del sexenio a los 30 años es de 6.440€ y hay funcionarios con más de 30 años que ven limitados sus ingresos y su progresión profesional.

Tabla 12. Número de sexenios, años, importes anuales, tramos de carrera docente, acumulación de sexenios y tramos, en IB.

Núm.	Años	Sexenio anual	Tramo 1, 2, 3 carrera anual	Sexenio+tramos carrera	Acumulado anual
1	0-6	924	600	1.524	1.524
2	6-12	1.176	960€	2.136	3.660
3	12-18	1.568	1.440€	3.008	6.668
4	18-24	2.142		2.142	8.810
5	24-30	630		630	9.440
Total		6.440	3.000	9.440	9.440

Fuente: elaboración propia y tablas retributivas 2025. Disponible en:

https://intranet.caib.es/sites/nominadelprofessorat/ca/l/taules_retributives_2025/

Comentarios iniciales:

-La suma de los sexenios y la carrera anuales asciende a un importe de 9.440€ para el subgrupo A1 y A2.

Tabla 13. Relación de niveles, períodos, importes por subgrupos A1 y A2 en la carrera profesional de SSGG y de carrera docente y sexenios en Educación, por años naturales.

Nivel/ Grado	SSGG A1	SSGG A2	Nº sexenio, tramo, años	Educación, carrera y sexenio
1-5 años	3.008	2.407	1-1, 6 años	1.524
2-10 años	6.017	4.573	2-2, 12 años	3.660
3-15 años	9.026	6.679	3-3, 18 años	6.668
4-20 años	12.035	8.665	4-3, 24 años	8.810
			5-3, 30 años	9.440

Fuente: elaboración propia, tablas retributivas docentes 2025 disponible en:

https://intranet.caib.es/sites/nominadelprofessorat/ca/l/taules_retributives_2025/ y tablas

retributivas funcionarios CAIB 2025 disponible en:

https://www.caib.es/sites/dadestransparencia/es/relacio_de_llocs_de_feina_de_ladministracio_codis_docupacio_i_taulas_salaries/

Resultados iniciales de la comparación:

- Los importes y porcentaje en educación y SSGG, en el tramo 4 y sexenio 4 en el subgrupo A2 (se diferencian en 145€/año, un 2%) y en el subgrupo A1 (se diferencian un 3.225€/año, un 26%). En el subgrupo A2 la coincidencia es casi total y a favor de educación. Sin embargo, en el subgrupo A1, la diferencia es de un 26% a favor de SSGG, teniendo en cuenta que son 20 años en SSGG y 24 años en educación.
- Los importes y porcentaje en educación y SSGG, en el tramo 4 y sexenio 5 en el subgrupo A2 (se diferencian 775€/año, un 8,2%) y en el subgrupo A1 (se diferencian 2.595€/año, un 21,5%). En el subgrupo A2, hay una diferencia a favor de educación. En cambio, en el subgrupo A1, la diferencia es de un 21,5% a favor de SSGG.
- Con esta información tiene más sentido una homologación retributiva del complemento de carrera para el personal de la CAIB de SSGG y de educación.
- Deberían regularse más tramos de carrera profesional en SSGG y en educación.

Una información relevante objeto de esta investigación es conocer el número y características de los puestos de trabajo que en la **RPT** están abiertos a todos los empleados (código 2549) o bien abiertos al personal docente (código 2548) a los cuales afecta el complemento de carrera profesional y esta información se obtiene de las RPT del personal funcionario ([datos de transparencia](#)) publicadas a fecha de 14.08.2024.

Los resultados iniciales obtenidos del análisis de este documento son:

- El número de plazas de la RPT afectados del **código 2548** para el subgrupo funcional A1 y A2 es de 62 plazas, de las cuales 58 se adscriben a la Consejería de Educación, 2 a la Consejería de Cultura, 1 a la Consejería de Economía, 1 a la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP).
- Las plazas 2548 tienen el **código AA** que es el código de adscripción a administraciones públicas (AP) y el AA quiere decir que son **plazas abiertas a la Administración Autonómica**

(solo CAIB) y una de ellas lleva el código A5 que quiere decir que está abierto a todas las AAPP y esa plaza está en cultura.

-De las plazas objeto de análisis, más del 50%, es decir, más de 30 plazas, tienen requisitos de titulación universitaria de grado, licenciatura, ingenierías, diplomaturas, ingenierías técnicas como derecho, administración de empresas, ingeniería informática, telecomunicaciones, inglés C1, experiencia en RRHH, nóminas, porque así está recogido en la RPT.

-De las plazas objeto de estudio, se refieren a puestos de jefaturas de sección (nivel 25), jefaturas de servicio (niveles 26-28). En la mayoría de los casos, el sistema de provisión para la cobertura de las plazas en el concurso es el siguiente: las jefaturas de sección se proveen por concurso (C) y las jefaturas de servicio por concurso y libre designación (LD) y del conteo manual realizado se obtienen datos como que 25-30 plazas son por concurso y 25-30 por libre designación.

-Las plazas con código 2548 también incluyen en casi la totalidad otros códigos siendo los mayoritarios el código 2501 (cuerpo superior de la CAIB A1) y código 2502 (cuerpo de gestión de la CAIB A2), 251B (escala de tecnologías de la información y telecomunicaciones del cuerpo facultativo superior de la CAIB A1), por tanto, pueden estar ocupadas de manera temporal o definitiva por funcionarios que no presenten este problema.

-Las plazas con el código 2549 abiertas a la administración autonómica (AA) o abiertas a todas las AAPP (A5), del subgrupo A1 y A2 son numerosas y de difícil contabilización que sean objeto de este estudio.

-El número de empleados públicos de la RPT está alrededor de 5.000, por lo cual, 62 plazas, se refiere a poco más del 1,24% de las plazas estarían afectadas.

Otro aspecto relevante es el cómputo de los servicios prestados a efectos de la carrera profesional y aquí hay varios aspectos: el ámbito funcional de los servicios prestados, si son de manera continuada o discontinua, el subgrupo funcional.

En **SSGG**, según el apartado 3.b de la convocatoria ordinaria para acceder a nuevos niveles de carrera para el personal de la CAIB, BOIB 127, fecha 26.09.2024, solo se consideran los **servicios prestados** en ese ámbito. Sin embargo, el apartado 7. Estructura de los niveles de

carrera profesional horizontal, del **ACG de 27 de marzo de 2023**, se refiere al tiempo de los servicios prestados en el cuerpo, escala o categoría en origen. Y respecto del **personal funcionario de carrera docente no universitario**, Anexo 1, número 11, dice: “al personal funcionario de carrera docente no universitario que acceda a puestos de trabajo del ámbito de servicios generales mediante procedimiento de provisión ordinaria, ya sea por concurso o por libre designación, y que acredite diez años de servicios prestados de forma ininterrumpida en el mismo grupo de titulación, se le debe reconocer el nivel I de carrera horizontal con efectos desde la fecha de toma de posesión del puesto obtenido en el procedimiento de provisión correspondiente. Y si ha habido diferentes subgrupos se tiene en cuenta la regla de la ponderación.

Y respecto del **encuadre inicial de la carrera**, el ACG de 27 de marzo de 2023, en la Disposición Adicional Primera (DA1) dice que: El encuadre extraordinario de nivel en el que solo se tiene en cuenta el tiempo de servicios prestados, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones transitorias primeras de los acuerdos ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015, y los puntos 3 de los acuerdos ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de noviembre de 2015, lo puede solicitar en cualquier momento el personal que tenía derecho a este encuadre en la fecha de referencia que establecen los acuerdos, esto es, en fecha 31 de diciembre de 2015.

En **Sanidad**, respecto a los servicios prestados (apartado 4.3. periodos de servicios computables **ACG 12 de julio 2024**, en los procedimientos ordinarios de carrera profesional) serán computables todos los períodos, y el apartado 19.5 **Personal funcionario de otras AAPP distintas a las sanitarias**, ACG 12 de julio 2024 dice que si estos trabajadores acceden a una plaza o puesto de la plantilla autorizada de personal estatutario del Servicio de Salud, pueden solicitar la **homologación** de la progresión conseguida en el sistema de carrera profesional de su administración de origen, siempre que se trate del mismo cuerpo, escala, especialidad o categoría perteneciente al mismo grupo o subgrupo y con funciones análogas al puesto que ocupan en el Servicio de Salud. Para el cálculo de la carrera solo se tienen en cuenta los servicios prestados en el Sistema Nacional de salud en caso de tener reconocimiento de carrera previo. A aquellas personas que inician la carrera se les tienen en

cuenta todos los servicios prestados en la administración y en organismos públicos debidamente ponderados.

Respecto a la CS, los apartados 18.8, 18.9, 18.10 del ACG de 12 de julio de 2024 menciona al personal de salud de IB y de cualquier servicio de salud en **CS** en cualquier servicio de salud y en la CAIB y trata los temas de participación en procedimientos, progresión, homologación y de determinación con la administración de adscripción los criterios de homologación por medio de convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos de colaboración y de acuerdo con el principio de **reciprocidad**.

En **Educación**, no hay referencia a este sistema de servicios prestados en otras AAPP y el cálculo se hace por la posesión del sexenio que se puede considerar como un equivalente al grado de carrera.

Respecto a jurisprudencia en CS, la STS nº 245/2023, de 27 de febrero, FJ 2, el caso de una funcionaria enfermera del Servicio Gallego de Salud (SERGAS) que en su administración de origen tenía reconocidos tres niveles de carrera profesional y estando en CS en el IB-SALUT de IB solicitó progresión en la carrera y le fue desestimada por no ser personal fijo. Esta STS reconoce la obligación del gobierno autonómico a reconocerle el nivel cuatro de carrera y abonarle el complemento económico.

Referente a la jurisprudencia del cómputo de servicios prestados fuera de la CCAA, según la STS 510/2024, de 21 de marzo de 2024, FJ 3, el caso de una funcionaria interina de sanidad que solicitó el acceso al grado I de carrera profesional en Sanidad en la CCAA de Cantabria, que acreditaba cinco años, de los cuales un año y unos meses lo había sido en el servicio de salud de IB y le fue desestimada y en el tribunal supremo lo ganó porque había una discriminación no justificada respecto del personal fijo y que prestar servicios en otra CCAA en el ámbito de la salud no era una causa objetiva para no computar los servicios prestados. Asimismo, la Sentencia del TJUE, asunto C-86/21, de 28 de abril de 2022, FJ 4, sobre libre circulación de trabajadores, para computar los servicios prestados de una trabajadora en Portugal en el servicio de salud de CyL (España) para la convocatoria de carrera profesional al personal interino.

3. Conclusiones

Los **problemas** encontrados han sido la falta de bibliografía académica sobre el problema de estudio y la existencia de normativa y doctrina jurisprudencial de tipo jurídico especializado que ha dificultado la comprensión de los textos. No obstante, la **búsqueda de soluciones** se ha centrado en la profundización del análisis normativo, el conocimiento de situaciones de otros funcionarios, así como de la trayectoria propia, y la creación y revisión constante del contenido académico. En base a lo anterior, llego a la conclusión inicial que por los **conocimientos** adquiridos debe ser éste un trabajo de investigación inédito, cosa que no hay que confundir con un conflicto no existente o no detectado previamente por los responsables de personal de las direcciones generales o padecido por el conjunto de EP, sino que existe poca o nula publicación académica especializada.

Los **beneficiados** de este estudio son el conjunto de las AAPP que tengan implantados, vayan a revisar o vayan a implantar sistemas de carrera profesional destinados al conjunto de sus empleados públicos. Por tanto, el total de trabajadores presentes y futuros y los organismos para los que prestan servicio serán quienes perciban ese logro. Es más, los representantes profesionales de los EP, los representantes de los trabajadores en las organizaciones sindicales, mediante los órganos de representación y las mesas de negociación también se verán agraciadas. Y, las AAPP a través de sus Conferencias Sectoriales, mesas y grupos de trabajo, y demás instrumentos de coordinación y comunicación en materia de personal o análogos se verán **favorecidos** por los resultados y las conclusiones obtenidas en esta investigación.

Las **conclusiones iniciales**, además de toda la información y datos expuestos en la investigación, se pueden resumir ampliamente en estas:

Primera. La **carrera profesional** es un **derecho individual** del funcionario (no un derecho abstracto) y consiste en la progresión individual del funcionario en el seno de la administración, por tanto, desde el subgrupo funcional de ingreso hasta la progresión en los ámbitos y niveles organizativos y esto afecta a todos los funcionarios según el RDL 5/2015. Por tanto, un funcionario que ingresa en el subgrupo A2 y va a otra AAPP en el

subgrupo A2 se refiere a carrera horizontal. No está circunscrito solo a SSGG, Educación o Sanidad, puesto que un funcionario progresa en subgrupos, además de ámbitos.

Segunda. El funcionario tiene derecho a la **promoción interna**. Por tanto, un funcionario que ingresa en el subgrupo A1, con un nivel 24 y por una CS ocupa un puesto del subgrupo A1, con un nivel superior (25, 26, 27, 28), es un ejemplo de carrera **vertical**, sabiendo que consolida grado personal cada dos años consecutivos o tres no consecutivos, exceptuando el personal docente no universitario que se regulará por su propia normativa, sin embargo, no puede ser perjudicado en procedimientos de provisión, pero sí diferenciado.

Tercera. La modalidad de carrera horizontal se articula en un **sistema de grados**, fijándose una **remuneración** económica a cada grado y, en el tipo de carrera horizontal, se deberá **valorar** la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. Y según el art. 16 y 17 RDL 5/2014, no afecta al personal docente. Y la evaluación del desempeño para SSGG y educación supone una de las cuatro modalidades de valoración en la carrera horizontal. A nivel privado, la carrera horizontal es un sistema desde junior hasta senior o maestría en cada puesto.

Cuarta. El RDL 5/2015 afirma que el funcionario tiene derecho a la progresión y promoción y estos conceptos hacen referencia a la carrera horizontal y vertical para que cada ámbito lo incluya en su desarrollo normativo.

Quinto. El criterio para reconocer el nivel I de carrera horizontal al personal docente no universitario que acceda por sistema de provisión de C o LD un nivel de carrera, son diez años de servicios prestados de manera ininterrumpida. Por tanto, es un sistema que se basa en los servicios prestados y en una provisión ordinaria y, no se argumenta la vinculación con la evaluación del desempeño, por lo cual, genera un trato a favor y puede haber un incumplimiento por parte de la administración.

Sexto. Los funcionarios de carrera tendrán **garantizados los derechos económicos alcanzados o reconocidos** en el marco de los sistemas de carrera profesional establecidos por las leyes de cada Administración Pública. En consecuencia, la CAIB y sus órganos de personal deben adoptar las medidas para no menoscabar los derechos adquiridos. Es decir,

el desarrollo de la ley de función pública de la CAIB no puede comportar la **disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos** inherentes al sistema de carrera vigente, cualquiera que sea la situación administrativa del EP.

Octavo. La **CS** no puede ser un obstáculo para la progresión profesional, así como la pertenencia a un cuerpo funcionarial que tenga su propia carrera profesional. Si la administración permite participar a un funcionario en un sistema de provisión es con todas las garantías y derechos, incluidos los económicos.

Noveno. Los **servicios prestados** por el funcionario, en diferentes subgrupos, cuerpos y categorías se reconocen en el encuadre inicial o mediante procedimientos de acceso al nivel superior y no pueden limitarse a un nivel como al personal docente que accede por C o LD. De modo parecido, la **libre circulación de los trabajadores** dentro de la UE se interpreta como oposición a la normativa de la CAIB que impide tomar en consideración los servicios prestados en el ámbito de la educación pública no universitaria, cuando se establece como requisito que solo se computa el ámbito de SSGG a efectos de servicios prestados.

Décimo. La **reciprocidad o lealtad institucional** supone la aplicación del **principio normativo de eficacia y eficiencia** de las AAPP que deben actuar de manera coordinada y colaborativa entre sí para que los EP no pierdan los derechos y beneficios adquiridos como antigüedad, grado, nivel o cualquier otro complemento. En consecuencia, los procedimientos establecidos de reconocimiento de **grado inicial** y de **progresión**, así como el de **homologación** deben ser ágiles y basados también en la reciprocidad, dando **garantías** a todas las partes. La CAIB incumple cuando no se homologa el grado reconocido sin causas objetivas que argumenten esa decisión.

Undécimo. La **información pública** accesible, comprensible y organizada de manera lógica facilita la garantía de los derechos como el sitio web de carrera profesional de la CAIB.

Duodécima. Las **decisiones** del ejecutivo autonómico deben incluir la doctrina jurisprudencial de homologación de carrera profesional y basarse en la normativa básica, evitando la **arbitrariedad** de las AAPP basadas en criterios administrativos, económicos o de potestad organizativa. Es decir, la convocatoria ordinaria de carrera horizontal de la CAIB solo considera los servicios prestados en SSGG y no toda la trayectoria profesional.

Decimotercera. Los **órganos de negociación** de los empleados públicos estatales y autonómicos deben velar por los derechos individuales de los trabajadores y los derechos fundamentales y constitucionales. [Se requiere que la CAIB regule situaciones para evitar pleitos como los trabajos de superior categoría.](#)

Decimocuarta. La carrera profesional es un derecho que debe ser “**universal**” pero “**no universalizado**” (CORTÉS y JIMÉNEZ, 2009) implica que, si bien todos los individuos deberían tener la oportunidad de desarrollar su carrera profesional, esto no significa que todos deban seguir el mismo camino o alcanzar el mismo nivel. La universalidad se refiere al acceso a la oportunidad, mientras que la no universalización reconoce la diversidad de trayectorias profesionales.

Decimoquinta. La carrera profesional es un “**derecho asimétrico**” (CORTÉS y JIMÉNEZ, 2009), entendido como disfrute del derecho y puede tener una progresión horizontal y/o vertical, aislada o combinada. Entendido esto como principio de igualdad, con desarrollos individualizados y, por tanto, diferentes, heterogéneos y no homogéneos. No quiere decir opuestos, sino complementarios, no basados en la desigualdad de unos derechos sobre otros.

Decimosexta. La carrera se plantea con **carácter abierto** (CORTÉS Y JIMÉNEZ, 2009), no será idéntica para todos, pero sí basada en principios de igualdad, mérito y capacidad y las AAPP deben coordinarse para que los derechos adquiridos en los sistemas de carrera vigentes estén garantizados.

Decimoséptima. Los tramos reconocidos son **irreversibles**, el carácter irrevocable y **consolidado** a todos los efectos, en la progresión del funcionario y en lo referente al **complemento** de **carrera** profesional docente (12 pagas) y también respecto del **complemento** de formación permanente (**sexenio**) que son 14 pagas. Por tanto, hay un incumplimiento de la CAIB cuando minora las cuantías económicas recibidas en las nóminas de los EP que tienen reconocidos esos complementos retributivos que la normativa básica estatal establece que deben garantizarse (DT1 RDL 5/2015).

Referencias bibliográficas

Bibliografía básica

- CORTÉS CARRERES, J.V, JIMÉNEZ HERNANDIS, J. “La Carrera Profesional en el Estatuto Básico del Empleado Público.” *El consultor de los Ayuntamientos y Juzgados nº 13*. 2009, p. 1891. Wolters Kluwer.
- GARCÍA, A. *La transparencia en el acceso al empleo público*. Madrid. Iustel, 2025. Disponible en: <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/download/11422/13012?inline=1>
- MUÑOZ, LL. J. I. *La función pública en España (1927-2007)*. Madrid. BOE, 2019. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DH-2019-114#:~:text=El%20autor%20ha%20situado%20el,de%20nuestra%20funci%C3%B3n%20p%C3%ABlica%20contempor%C3%A1nea.
- NOVALES, A. *Modernización de la Administración Pública*. Madrid. Editorial Fedea, 2022 [consulta: 1 junio 2025]. Disponible en: <https://www.ucm.es/icei/file/fpp2022-01-modernizacion-de-la-administracion-publica>

Bibliografía complementaria

- Diario Farma. *La propuesta de reclasificación profesional de CESM incluye a Farmacia en el segundo nivel grupo A1+*. 24 de febrero 2025. Disponible en: <https://diariofarma.com/2025/02/24/la-propuesta-de-reclasificacion-profesional-de-cesm-incluye-a-farmacia-en-el-segundo-nivel-grupo-a1>
- FERNÁNDEZ, E. C. Los funcionarios con los sueldos más altos de España 2025. Madrid, Business Insider, 3 de junio 2025. Disponible en: <https://www.businessinsider.es/empleo/funcionarios-sueldos-altos-espana-2025-1464700>
- GIL, M.J. “Funcionarios y profesores quieren cobrar el mismo plus que paga el SMS”. *La Opinión de Murcia*. 26 de marzo 2025. Disponible en: <https://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2025/03/26/funcionarios-profesores-quieren-cobrar-plus-115686835.html>

- OÑATE, K. "El STEI reclama actualizar la carrera profesional docente para evitar la fuga a otras comunidades". *Última Hora*. 10 de marzo 2025. Disponible en: <https://www.ultimahora.es/noticias/local/2025/03/10/2342565/stei-reclama-actualizar-carrera-profesional-docente-para-evitar-fuga-otras-comunidades.html>
- PASCUAL, R. *España se encamina al medio millón de leyes en democracia: los daños de la profusión normativa*. CincoDías. 20 de abril 2023. Disponible en: <https://cincodias.elpais.com/economia/2023-04-20/espana-se-encamina-al-medio-millon-de-leyes-en-democracia-los-danos-de-la-profusion-normativa.html#:~:text=Asimismo%2C%20existe%20una%20fuerte%20heterogeneidad,219.903%20ten%C3%ADan%20el%20sello%20auton%C3%B3mico>.
- “¿Qué es la Nueva Gestión Pública y qué persigue?”. 22 de marzo 2023. Disponible en: <https://www.unir.net/revista/derecho/nueva-gestion-publica/>

Legislación citada

- Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de agosto de 1984, núm. 185. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1984-17387>
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de diciembre de 2020, núm. 340. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-17264>
- Ley 23/1988, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de julio de 1988, núm. 81. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1988-18763>
- Ley 1/2022, de 8 de marzo, de educación de las Illes Balears. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de junio de 2022, núm. 136. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-9385>

- Acuerdo del Consejo de Gobierno (ACG) de 15 de mayo de 2023 de ratificación del Acuerdo de Mesa Sectorial de Educación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears de 3 de mayo de 2023 de bases para el desarrollo de la carrera profesional docente.
- Resolución del director general de Personal Docente por la cual se aprueba la primera convocatoria para el reconocimiento del primer tramo de la parte consolidable de la carrera profesional de los funcionarios docentes al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y modificación posterior.
- 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 (TREBEP). *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015, núm. 261. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. *Boletín Oficial del Estado*, 2 de octubre de 2015, núm. 236. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10566>
- Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de abril de 2007, núm. 101. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-8713>.
- Acuerdo del Consejo de Gobierno (ACG) de 12 de julio de 2024 por el que se ratifica el Acuerdo de la **Mesa Sectorial de Sanidad** de la Administración de la CAIB de 2 de julio de 2024 por el que se aprueba el Acuerdo sobre la carrera profesional del personal estatutario dependiente del Servicio de Salud de las Illes Balears. *Boletín Oficial de las Islas Baleares*, 13 de julio de 2024, núm. 92. Disponible en: <https://intranet.caib.es/eboibfront/es/2024/11949/688763/acuerdo-del-consejo-de-gobierno-de-12-de-julio-de->
- Acuerdo del Consejo de Gobierno de 15 de mayo de 2023 de ratificación del Acuerdo de **Mesa Sectorial de Educación** de la Administración de la CAIB de 3 de mayo de 2023 de bases para el desarrollo de la carrera profesional docente. *Boletín Oficial de las Islas Baleares*, 18 de mayo de 2023, núm. 66. Disponible en:

<https://www.caib.es/eboibfront/es/2023/11739/673537/acuerdo-del-consejo-de-gobierno-de-15-de-mayo-de-2>

- Acuerdo del Consejo de Gobierno (ACG) de 27 de marzo de 2023, por el que se ratifica el Acuerdo de la **Mesa Sectorial de Servicios Generales** de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y el Acuerdo de la Comité Intercentros, ambos de 10 de marzo de 2023, por los que se aprueba el desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito del personal de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. *Boletín Oficial de las Islas Baleares*, 28 de marzo de 2023, núm. 39. Disponible en:

https://www.caib.es/sites/normativafunciopublica/es/213_carrera_profesional-84710/

- Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) del Reino de España. 3 de abril de 2025, 21:41. Disponible en: <https://planderecuperacion.gob.es/politicas-y-componentes>

- Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI". *Boletín Oficial del Estado*. 17 de noviembre de 2022, núm. 276. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-18961 por la cual se regula el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, para la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). *Boletín Oficial del Estado*, 30 de marzo de 2010, núm. 83. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2010-70002>

- Carta de los Derechos Fundamentales (CDF). *Boletín Oficial del Estado*, 18 de diciembre de 2000, núm. 364. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2000-70001>

- Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. *Boletín Oficial de Estado*, 10 de julio de 1999, núm. 175. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1999-81381>

Resolución del director general de Personal Docente por la que se aprueba la primera convocatoria para el reconocimiento del primer tramo de la parte consolidable de la carrera

profesional de los funcionarios docentes al servicio de la Administración de la CAIB. *Boletín Oficial de las Islas Baleares*, 16 de septiembre de 2023, núm. 128. Disponible en: <https://www.caib.es/eboibfront/es/2023/11803/677621/resolucion-del-director-general-de-personal-docent>

Resolución del director general de Personal Docente de 20 de octubre de 2023 por la que se modifican las bases de la primera convocatoria para el reconocimiento del primer tramo de la parte consolidable de la carrera profesional de los funcionarios docentes al servicio de la Administración de la CAIB. *Boletín Oficial de las Islas Baleares*, 28 de octubre de 2023, núm. 147. Disponible en: <https://www.caib.es/eboibfront/es/2023/11821/679108/resolucion-del-director-general-de-personal-docent>

Resolución de la consejera de Presidencia y Administraciones Públicas, a propuesta del director general de Función Pública, por la que se aprueba la convocatoria ordinaria para acceder a nuevos niveles de carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de los servicios generales de la Administración de la CAIB. *Boletín Oficial de las Islas Baleares*, 26 de septiembre de 2024, núm. 127. Disponible en: <https://www.caib.es/eboibfront/es/2024/11984/691249/resolucion-de-la-consejera-de-presidencia-y-admini>

Sitios web de interés:

- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES. Carrera profesional docente (en línea). Palma de Mallorca: CAIB; (fecha de consulta: 2 de abril de 2025, 19:40). Disponible en: <https://www.caib.es/sites/carreradocent/es/portada/>
- MINISTERIO DE SANIDAD. Nuevo Estatuto Marco (en línea). Palma de Mallorca: CAIB; (fecha de consulta: 10 de junio de 2025, 17:35). Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/areas/profesionesSanitarias/nuevoEstatutoMarco.htm>
- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES. Normativa de función pública, acuerdos y pactos sindicales (en línea). Palma de Mallorca: CAIB; (fecha de consulta: 7 julio de 2025, 22:30). Disponible en: https://www.caib.es/sites/normativafunciopublica/es/213_carrera_profesional-84710/

Derecho al complemento económico de carrera profesional del funcionario docente en comisión de servicios en Islas Baleares.

- SERVICIO DE SALUD DE LAS ISLAS BALEARES. Carrera profesional (en línea). Palma de Mallorca: CAIB; (fecha de consulta: 6 julio de 2025, 21:30). Disponible en: <https://www.ibsalut.es/es/profesionales/recursos-humanos/carrera-profesional>

Jurisprudencia referenciada

- Tribunal Supremo. (2019). Sentencia nº 293/2019, de 6 de marzo, FJ 1. Disponible en: <https://vlex.es/vid/773753637>
- Tribunal Supremo. (2023). Sentencia nº 245/2023, de 27 de febrero, FJ 2. Disponible en: <https://vlex.es/vid/924545508>
- Tribunal Supremo. (2024). Sentencia nº 510/2024, de 21 de marzo, FJ 3. Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-contencioso-administrativo-21-3-24-48575779>
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2021). Sentencia nº C-86/21, de 28 de abril, FJ 4. Disponible en: <https://curia.europa.eu/juris/fiche.jsf?id=C%3B86%3B21%3BRP%3B1%3BP%3B1%3BC2021%2F0086%2FJ&nat=or&mat=or&pcs=Oor&jur=C%2CT%2CF&num=C-86%252F21&for=&ige=&dates=&language=es&pro=&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&oqp=&td=%3BALL&avg=&lgr=es&lg=&cid=1794675>

Listado de abreviaturas

AAPP: Administración Pública.

a.C: Antes de Cristo.

ACG: Acuerdo de Consejo de Gobierno.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

BOIB: Boletín Oficial de las Islas Baleares.

C: Concurso.

CAIB: Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

CGT: Concurso General del Traslados.

CDE: Consejo de Europa.

CE: Constitución Española.

CES: Confederación europea de Sindicatos.

CEEP: Europeo de la empresa Pública.

CS: Comisión de servicios.

d.C: después de Cristo.

EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público.

EP: Empleados Públicos.

IB: Islas Baleares.

IB-SALUT: Instituto Balear de Salud.

FCD: Funcionario de carrera docente.

LD: Libre designación.

LMRFP: Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

LOE: Ley Orgánica de Educación.

LOAPA: Ley Orgánica de Armonización del Proceso Autonómico.

LRJSP: Ley de Régimen Jurídico del Sector Público.

MAEC: Marco Europeo de Cualificaciones: *European Qualifications Framework*, EQF, por sus siglas en inglés.

MECES: Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

MECU: Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente: *National Qualifications Framework*, NQF, por sus siglas en inglés.

MEFPD: Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

OEP: Oferta de Empleo Público.

OPE: Oferta Pública de Empleo.

P. ej.: Por ejemplo.

PES: cuerpo de profesores de enseñanza secundaria.

PTFP: cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional.

RDL: Real Decreto Legislativo.

SERGAS: Servicio Gallego de Salud.

RPT: Relación de Puestos de Trabajo.

SSGG: Servicios Generales.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

TC: Tribunal Constitucional.

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

TREBEP: Tratado del Estatuto Básico del Empleado Público.

UNICE: Unión de confederaciones de la industria de la Europea.