

## **Secció III. Altres disposicions i actes administratius**

### **CONSELL INSULAR D'EIVISSA**

#### **5087** *Implementació del model de carrera professional del personal del Consell Insular d'Eivissa*

El Ple extraordinari del Consell Insular d'Eivissa, en la sessió de dia 15 de maig de 2019, va aprovar una proposta del tenor següent:

"(...)

#### **ACORD DE LA CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL DEL PERSONAL DEL CONSELL INSULAR D'EIVISSA**

Els articles 16, 17 i 19 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i els articles 62 i 62 bis de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, estableixen que el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix ha de tenir dret a la carrera professional, i que a tal objecte les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional de les persones empleades públiques.

Una vegada definida la carrera professional com un conjunt d'oportunitats d'ascens i expectatives del progrés professional, conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, assenyala que les lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament d'aquest Estatut han de regular la carrera professional aplicable en cada àmbit que poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats que preveu, és a dir, carrera horitzontal, carrera vertical, promoció interna vertical i promoció interna horitzontal.

En virtut del que s'ha exposat, i fruit de les negociacions dutes endavant entre el Consell Insular d'Eivissa i les organitzacions sindicals, s'acorda:

#### **1. OBJECTE**

L'objecte d'aquest acord és establir les bases per implantar la carrera professional horitzontal per al personal funcionari i per al personal laboral al servei del Consell Insular d'Eivissa com un dret previst en l'article 16 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

S'entén per carrera professional horitzontal el dret dels empleats públics a progressar professionalment, de manera individualitzada, en la seua carrera administrativa sense necessitat de canviar de lloc de treball, quan compleixin els requisits i les condicions que s'estableixin en les lleis de funció pública i en les seues normes de desenvolupament relatives a la carrera professional horitzontal.

La carrera horitzontal ha de contribuir, així mateix, a l'actualització i el perfeccionament de la qualificació d'aquest personal i a la millora de la prestació del servei a la ciutadania al Consell Insular d'Eivissa.

#### **2. CARACTERÍSTIQUES**

- a) És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora i el ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, tot complint els requisits establerts.
- b) És personalitzada: el reconeixement del nivell té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- c) És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior, llevat de la fase extraordinària d'implantació.
- d) És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e de l'EBEP o llevat que no es compleixi qualsevol dels requisits que estableixi aquest acord.
- e) És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- f) És transparent: les eines del mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- g) És avaluable: es basa en l'avaluació de la competència professional i el desenvolupament del lloc de feina per tal d'accedir a cada nivell de la carrera professional.
- h) És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.





- i) És homologable: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin.
- j) És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el/la professional desenvolupa.
- k) És actualitzable mitjançant la revisió periòdica dels elements que es consideren en l'avaluació de forma que responguin a la realitat i a les necessitats canviants del Consell Insular d'Eivissa i dels seu personal.

### 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

#### 3.1. Personal a qui és aplicable la carrera professional

Els empleats públics del Consell Insular d'Eivissa que tenen dret a la carrera professional horitzontal són:

- a) Personal funcionari de carrera i personal laboral fix.
- b) Personal funcionari interí i personal laboral temporal que hagin assolit un nivell dins el Consell Insular d'Eivissa.

#### 3.2. Personal a qui no és aplicable la carrera professional

- a) Personal eventual.
- b) Alts càrrecs.
- c) Personal laboral indefinit no fix, declarat per sentència judicial i que no hagi superat un procés selectiu.

### 4. NIVELLS DE LA CARRERA PROFESSIONAL. ESTRUCTURA

- a) Per al reconeixement dels nivells, a més dels serveis prestats a l'administració i l'avaluació del desenvolupament personal, mitjançant la formació, la innovació i les transferències de coneixement, es podran valorar les competències professionals de l'empleat, tal com la conducta professional, el rendiment o l'absentisme, així com l'avaluació dels objectius en complir la prestació dels serveis d'atenció a la ciutadania, afavorir la qualitat mitjançant el desenvolupament de l'administració electrònica, la racionalització de la gestió pública o qualsevol altra que justifiqui la consecució dels objectius fixats en els plans estratègics del Consell Insular d'Eivissa o qualsevol altra actuació que justifiqui millores en la gestió pública.
- b) La carrera horitzontal s'estructura en quatre nivells, a cadascun dels quals han de romandre els professionals un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.
- c) Dins l'estructura de nivells, encara que actualment a la relació de llocs de treball del Consell Insular d'Eivissa no existeix cap lloc del grup B, i en previsió de futures modificacions d'aquesta, s'ha tengut en compte el grup B en relació amb el complement de nivell.
- d) El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell és el següent:
  - Nivell I: 5 anys.
  - Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I (10 anys de servei).
  - Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II (15 anys de servei).
  - Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III (més de 20 anys de servei).
- e) Es consideren serveis prestats als efectes de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de lloc de feina exercits en un lloc del mateix cos o escala - i especialitats, si escau - o en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública.
- f) També es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales i especialitats, si escau, o categoria professional.
- g) S'entendrà com a temps de treball efectiu mínim de permanència el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives següents:
  - Servei actiu.
  - Serveis especials.
  - Serveis en altres administracions públiques.
  - Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'art. 89.5 de l'EBEP.
  - Excedència per a cura de familiars.
  - Excedència forçosa.
- h) L'obtenció del nivell dona dret al reconeixement d'aquest nivell.

### 5. CALENDARI D'IMPLANTACIÓ

La carrera professional s'implantarà i es percebrà a compte la quantia corresponent al nivell de carrera que es reconegui inicialment, amb efectes econòmics de dia 1 de gener de 2020, amb el calendari següent:

- 50% amb efectes econòmics des del dia 1 de gener de 2020.
- 80% amb efectes econòmics des del dia 1 de gener de 2021.

- 100% amb efectes econòmics des del dia 1 de gener de 2022.

El empleats públics amb dret a percebre el complement de carrera professional i que compleixin l'edat de jubilació que els pertorqui, segons la normativa d'aplicació al seu col·lectiu, si escau, percebran els percentatges de carrera que es detallen a la taula següent:

Any jubilació	PERCENTATGES A COBRAR	
	2020	2021
2020	100 %	0 %
2021	70 %	100 %

## 6. COMPLEMENT RETRIBUTIU DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL

Les retribucions, en còmput anual, dels complements de carrera corresponents a cadascun dels nivells assenyalats són les següents:

Nivell	Grup A1	Grup A2	Grup B	Grup C1	Grup C2	Agrupacions professionals
Nivell I	3.000€	2.700€	2.400€	2.100€	1.800€	1.500€
Nivell II	6.000€	5.400€	4.800€	4.200€	3.600€	3.000€
Nivell III	9.000€	8.100€	7.200€	6.300€	5.400€	4.500€
Nivell IV	12.000€	10.800€	9.600€	8.400€	7.200€	6.000€

El personal funcionari i laboral que es trobi inclòs en l'àmbit subjectiu d'aplicació d'aquest acord, percebrà, amb efectes d'1 de gener de 2020, la quantia corresponent en el grau o el nivell de carrera professional que tingui reconegut.

Esdevé necessari adaptar la despesa generada a les regles d'equilibri pressupostari.

S'abonarà el complement de carrera professional mensualment mentre s'estigui d'alta a la Seguretat Social al Consell Insular d'Eivissa.

## 7. REQUISITS PER ADQUISICIÓ DEL NIVELL INICIAL

L'accés a la carrera professional s'efectua amb l'obtenció d'un dels nivells previstos en el punt 4. L'accés posterior als nivells superiors es porta a terme amb el procediment i els requisits establerts en aquest acord. Una vegada efectuada la incorporació a la carrera professional, la promoció de nivell només es pot fer al nivell immediatament superior.

La primera adquisició de nivell, en el moment inicial d'aplicació de la carrera professional, serà d'una sola vegada, tenint en compte els anys de serveis prestats i les hores de formació determinades per assolir el nivell. En aquesta primera instància es tendran en compte totes les hores realitzades durant la vida laboral de l'empleat a l'administració pública. Als únics efectes d'assolir el nivell inicial, tot el temps treballat a l'administració es computarà aplicant l'article 10 d'aquest acord.

Els serveis prestats a efectes d'adquirir el nivell inicial, seran aportats d'ofici pel Departament competent en matèria de Recursos Humans del Consell Insular d'Eivissa.

Per acreditar la formació i així poder adquirir el nivell corresponent d'acord al temps treballat, tota la documentació que acrediti la formació realitzada s'haurà de presentar per registre d'entrada i dins els primers tres mesos posteriors a l'entrada en vigor de la carrera professional aprovada pel ple del Consell Insular d'Eivissa i la posterior publicació de l'acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Es valorarà la formació realitzada fins que finalitzi el període abans indicat, segons la taula següent:

Nivell	Grup A1	Grup A2	Grup B	Grup C1	Grup C2	Agrupacions professionals
Nivell I	35	30	25	20	15	10
Nivell II	70	60	50	40	30	20
Nivell III	105	90	75	60	45	30
Nivell IV	140	120	100	80	60	40

La formació presentada fora de termini no es pot valorar per adquirir el nivell corresponent.

Tota la formació presentada ha d'estar directament relacionada amb el lloc que ocupa l'empleat/ada públic/a en cada moment.



El Consell Insular d'Eivissa ha de crear una comissió d'avaluació i disposarà d'un termini màxim de cinc mesos per valorar la documentació i definir el nivell assolit per a cada empleat/ada públic/a.

Un vegada valorada la documentació, es publicarà en el portal de l'empleat un llistat dels empleats públics valorats, en què ha de figurar-hi el número de document nacional d'identitat, la categoria professional i el nivell reconegut.

En el termini de 10 dies des del següent al de la publicació del llistat esmentat, els empleats que no hi estiguin conformes, hi podran presentar reclamacions. Una vegada examinades aquestes, es publicarà la llista definitiva, i les resoldrà l'òrgan competent. Contra aquesta resolució es podrà interposar un recurs d'acord amb la normativa aplicable.

## 8. MANTENIMENT DE NIVELL

El Consell Insular d'Eivissa ha de dissenyar un pla de desenvolupament per a l'acompliment de la carrera professional que serà negociat amb la representació sindical de la Mesa General de Negociació conjunta del personal funcionari i del personal laboral del Consell Insular d'Eivissa i necessàriament durà integrat un pla de formació extret de l'anàlisi de necessitats formatives o bé de les accions formatives que el Consell programarà cada any, fixant un mínim de temps de formació específica que no podrà ser inferior a les hores de la següent taula:

TOTS ELS NIVELLS	Grup A1	Grup A2	Grup B	Grup C1	Grup C2	Agrupacions professionals
	35	30	25	20	15	10

Per mantenir el nivell assolit a la carrera professional, a partir del dia 1 de gener de 2021 s'hauran de realitzar anualment les hores de formació indicades al quadre anterior.

Aquesta formació pot ser del pla de formació del Consell Insular d'Eivissa o qualsevol altra formació impartida per l'Institut Nacional d'Administració Pública (INAP), per l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP), per la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB), per les universitats, pels col·legis professionals, per l'Administració de l'Estat, autonòmica o local, i altres cursos convalidats per l'EBAP o per qualsevol organisme dependent d'una administració pública.

La formació s'acreditarà mitjançant l'aportació d'un certificat d'assistència o d'aprofitament que s'haurà de presentar al Servei de Recursos Humans del Consell Insular d'Eivissa cada any a partir del 2020, entre l'1 i el 31 d'octubre, per tal que dins el mes de novembre es pugui avaluar i validar la formació per tal de mantenir els nivells.

El personal laboral amb jubilació parcial presentarà la mateixa formació.

La formació s'haurà de realitzar, preferentment, fora de la jornada laboral. En el cas que es faci durant la jornada laboral s'hi podran destinar un màxim de 2,5 hores setmanals.

L'incompliment de la formació comportarà la suspensió del complement de carrera professional per al personal afectat, llevat que l'incompliment sigui per causes de força major, que serà objecte d'avaluació per la Comissió de Valoració que es regula al punt 11 d'aquest acord.

En el cas que se suspengui el complement de carrera professional s'obrirà un procediment, amb audiència de la persona interessada i dels representants del personal a la Comissió de Valoració, procediment que conclourà amb l'establiment de les mesures oportunes.

## 9. PROCEDIMENT PER ADQUIRIR ELS NIVELLS DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL

9.1. El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal l'inicia d'ofici l'òrgan competent mitjançant l'aprovació de la convocatòria corresponent, que ha de tenir preferentment caràcter anual i com a màxim biennal.

9.2. Les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi, d'acord amb la forma i el termini que estableixi la convocatòria, i s'han d'adjuntar els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell. El compliment dels requisits vendrà referit al dia de l'expiració del termini fixat amb la convocatòria per presentar sol·licituds.

9.3. Els mèrits aportats per la persona interessada s'els evaluarà la Comissió de Valoració, per comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell.

Amb aquesta finalitat s'incorporarà un informe que emetrà el Servei de Recursos Humans, en relació amb els serveis a l'administració pública de cada empleat públic, amb indicació del grup a què pertany per cada un del dies pels quals ha prestat servei i indicarà si es tracta de funcionari de carrera o interí, personal laboral fix o temporal.



9.4. En cas que l'empleat públic ja tengui un nivell reconegut i el que sol·licita és adquirir un nivell superior, es tindrà en compte per a la valoració de la formació, la següent taula, sempre i quan hagi complert amb els requisits pel manteniment de nivell:

TOTS ELS NIVELLS	Grup A1	Grup A2	Grup B	Grup C1	Grup C2	Agrupacions professionals
	35	30	25	20	15	10

9.5. En cas que l'empleat públic adquireixi per primera vegada un nivell, es valorarà la formació segons la següent taula:

Nivell	Grup A1	Grup A2	Grup B	Grup C1	Grup C2	Agrupacions professionals
Nivell I	35	30	25	20	15	10
Nivell II	70	60	50	40	30	20
Nivell III	105	90	75	60	45	30
Nivell IV	140	120	100	80	60	40

9.6. El procediment ha de tenir una durada màxima de cinc mesos (dos mesos per acreditar la formació realitzada i tres mesos per valorar la documentació i definir el nivell assolit per cada treballador). Un vegada valorada la documentació, es publicarà en el portal de l'empleat una llista dels empleats públics valorats, en què ha de figurar el número de document nacional d'identitat, la categoria professional i el nivell reconegut.

En el termini de 10 dies des del següent al de la publicació de la dita llista, els empleats que no hi estiguin conformes, hi podran presentar reclamacions. Una vegada examinades aquestes, es publicarà la llista definitiva, i es resoldrà per l'òrgan competent. Contra aquesta resolució es podrà interposar un recurs d'acord amb la normativa aplicable.

9.7. Els efectes econòmics es retrotrauran l'endemà de la data d'acompliment del nivell assolit per part de la persona interessada.

## 10. CRITERIS DE PONDERACIÓ DELS SERVEIS PRESTATS

Per al personal que compti amb serveis prestats a diferents grups professionals s'aplicarà una regla de ponderació d'aquests serveis a l'efecte de determinar la seva inclusió a un o altre nivell dins el grup professional en què presta servei en l'actualitat.

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup A1 o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	0.6	0.5	0.4	0.3

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup A2/B o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	0.6	0.5	0.4

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup C1 o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	0.6	0.5

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup C2 o del seu equivalent del personal laboral.

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	1	0.6

Aquest sistema de ponderació no afecta en els supòsits de progressió vertical.

## 11. FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE VALORACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

11.1. L'òrgan competent per obtenir una valoració adequada dels requisits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional serà el Consell Insular d'Eivissa, el qual crearà una Comissió de Valoració per a la seva supervisió i avaluació.



11.2. Tots els acords adoptats a la Mesa General de negociació conjunta del personal funcionari i del personal laboral seran vinculants per a la seua aplicació.

11.3. La Comissió de Valoració ha d'estar formada per un mínim de cinc persones i es reunirà cada any dins la primera quinzena de novembre per validar la formació presentada durant l'any per mantenir o assolir els nivells. En la primera convocatòria, la comissió ha d'aprovar el reglament d'organització i funcionament.

11.4 Aquesta comissió és un òrgan col·legiat, tècnic i especialitzat, i ha d'actuar amb objectivitat, imparcialitat i professionalitat, i tindrà les següents funcions:

- a) comprovar els requisits de les persones sol·licitants
- b) elevar a l'òrgan competent una proposta definitiva sobre l'estimació o desestimació de les sol·licituds
- c) valorar, estudiar i proposar les mesures a aplicar en casos d'incompliment
- d) altres funcions que se li atribueixin

11.5. Els i les membres de la Comissió estan obligats a mantenir el secret sobre les deliberacions, els informes emesos, les avaluacions i qualsevol altre assumpte de competència de la Comissió.

## 12. PLA DE FORMACIÓ

El Consell Insular d'Eivissa es compromet a posar en marxa un Pla de Formació anual als efectes de millorar aquest acord i adequar-lo a les necessitats dels seus empleats públics.

Durant l'any 2019 es realitzarà, almenys, un curs transversal per a tots els empleats públics, per tal de facilitar al personal la seua formació abans de l'any 2020.

## 13. PAU SOCIAL

Les organitzacions signants d'aquest acord es comprometen a garantir la pau social durant un termini de tres anys en tots els aspectes referits a la carrera professional sempre que es compleixin els termes pactats en aquest acord.

## 14. VIGÈNCIA

Aquest acord s'ha d'eleva al Ple del Consell Insular d'Eivissa per a la seua aprovació i n'ordeni la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, i entrarà en vigor l'endemà que es publiqui. (...)"

Eivissa, 24 de maig de 2019

**La secretària tècnica de Turisme, Interior, Territori i Mobilitat**  
Margarita Planells Torres

