

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

7397

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2026 de ratificación del Acuerdo de la Mesa General del Sector Público Autonómico por el que se aprueba la implantación y el desarrollo de la carrera profesional horizontal del personal al servicio de los entes del sector público instrumental de la Administración autonómica, excluidos los organismos autónomos

El artículo 16 y siguientes del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público (TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que el personal funcionario de carrera y el personal laboral tienen derecho a la promoción profesional, y que con esta finalidad las administraciones públicas deben promover la actualización y el perfeccionamiento profesional de los empleados públicos.

En este sentido, el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de abril de 2025 por el que se ratifica el Acuerdo marco de la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares para la mejora de las condiciones laborales y retributivas de su personal y para la mejora de la prestación de los servicios públicos dedica al punto sexto a la carrera profesional. En concreto, el segundo párrafo de este punto dispone que se deben llevar a cabo las actuaciones necesarias para introducir la carrera profesional en los ámbitos en que la normativa haya establecido su posibilidad, por lo que deben derogarse o modificarse las normas que impidan su implementación en el sector público instrumental.

A estos efectos, la disposición adicional octava de la Ley 6/2025, de 23 de julio, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares para el año 2025 habilita al Gobierno de las Islas Baleares, previa negociación colectiva que corresponda de acuerdo con la legislación vigente, para que, mediante uno o varios acuerdos, a propuesta conjunta de la consejera de Presidencia y Administraciones Públicas (actual consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social) y del consejero de Economía, Hacienda e Innovación, establezca las condiciones para la implantación progresiva de la carrera profesional del personal al servicio del sector público instrumental autonómico a que se refiere el apartado 2.5 de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 15/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares para el año 2013, con efectos administrativos y económicos en todo caso a partir del ejercicio presupuestario de 2026.

La disposición adicional decimoctava de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares dispone que son materias objeto de negociación, en el seno de la Mesa General del Sector Público Instrumental, el desarrollo común de lo que establece la normativa aplicable, incluidas las diferentes leyes de presupuestos, así como el establecimiento de condiciones de trabajo comunes del personal de estos entes.

Por todo ello, en varias sesiones de la Mesa General del Sector Público Instrumental se han negociado las bases que permiten la implantación de la carrera profesional al personal de los entes del sector público instrumental autonómico. Esta negociación se concluyó en la sesión de día 6 de julio de 2026 en la que se aprobó por unanimidad —con el voto favorable de las organizaciones sindicales CCOO, UGT, STEI, USO y CSIF—, el Acuerdo por el que se aprueba la implantación y el desarrollo de la carrera profesional horizontal del personal al servicio de los entes del sector público instrumental de la Administración autonómica, excluidos los organismos autónomos.

Este acuerdo fue informado favorablemente por la Comisión Interdepartamental de Retribuciones en la sesión de día 13 de julio de 2026.

Por otra parte, el artículo 38.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, dispone que, para que los acuerdos que versen sobre materias de competencia de los consejos de gobierno de las comunidades autónomas tengan validez y eficacia, requieren la aprobación expresa y formal de este órgano.

Por todo ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social y el consejero de Economía, Hacienda e Innovación, en la sesión de 17 de julio de 2026, adoptó entre otros el siguiente Acuerdo:

Primero. Ratificar el Acuerdo de la Mesa General del Sector Público Autonómico por el que se aprueba la implantación y el desarrollo de la carrera profesional horizontal del personal al servicio de los entes del sector público instrumental de la Administración autonómica, excluidos los organismos autónomos, y que consta como anexo de este Acuerdo.

Segundo. Publicar este Acuerdo en *el Boletín Oficial de las Islas Baleares*.

Tercero. Disponer que este Acuerdo tenga efectos desde el día siguiente al de su publicación.



Contra este Acuerdo, que agota la vía administrativa, se puede interponer un recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

También se puede interponer un recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con los artículos 8.2, 10.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, que regula la jurisdicción contencioso-administrativa, sin perjuicio de que la persona interesada pueda interponer cualquier otro que considere procedente.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (17 de julio de 2026)

La secretaria del Consejo de Gobierno

Antònia Maria Estarellas Torrens

La presidenta

Margarita Prohens Rigo

ANEXO

Acuerdo de la Mesa General del Sector Público Autonómico de 6 de julio de 2026 por el que se aprueba la implantación y el desarrollo de la carrera profesional horizontal del personal laboral al servicio de los entes del sector público instrumental de la Administración autonómica, excluidos los organismos autónomos

Partes

Por la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social.

Por la parte social, los representantes de las organizaciones sindicales USO, STEI, CSIF, CC. OO. y UGT, presentes en la Mesa General del Sector Público Autonómico, los cuales constan como firmantes de este acuerdo.

Antecedentes

1. El artículo 16 y siguientes del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que el personal funcionario de carrera y el personal laboral tienen derecho a la promoción profesional, y que con esta finalidad las administraciones públicas deben promover la actualización y el perfeccionamiento profesional de los empleados públicos.
2. En este sentido, el Gobierno de las Illes Balears mantiene el compromiso de seguir avanzando en la regulación de un modelo de carrera profesional para los empleados públicos de esta Administración, así como para el resto de los trabajadores del sector público instrumental de la CAIB.
3. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de abril de 2025 por el que se ratifica el Acuerdo marco de la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para la mejora de las condiciones laborales y retributivas de su personal y para la mejora de la prestación de los servicios públicos establece, en el segundo párrafo del punto 6, que deben llevarse a cabo las actuaciones necesarias para la introducción de la carrera profesional en los ámbitos en que la normativa haya establecido la posibilidad, para lo cual deben derogarse o modificarse las normas que impidan su implementación en el sector público instrumental.
4. A estos efectos, la disposición adicional octava de la Ley 6/2025, de 23 de julio, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2025, habilita al Gobierno de las Illes Balears, previa negociación colectiva que corresponda de acuerdo con la legislación vigente, para que, mediante uno o varios acuerdos, establezca las condiciones para la implantación progresiva de la carrera profesional del personal al servicio de los entes del sector público instrumental autonómico a que se refiere el apartado 2.5 de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 15/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2013, con efectos administrativos y económicos en todo caso a partir del ejercicio presupuestario de 2026.

Por todo ello, la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales USO, STEI, CSIF, CCOO y UGT con representación en la Mesa General del Sectorial Público Instrumental que firman este documento, de conformidad con la disposición adicional decimoctava de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, nos reconocemos mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el siguiente



Acuerdo

1. Objeto

El objeto de este acuerdo es desarrollar un sistema de carrera profesional horizontal para el personal laboral propio al servicio de los entes del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, excluidos los organismos autónomos (anexo 1) y el desarrollo del área de valoración del bloque III. Aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento (anexo 2).

2. Ámbito de aplicación subjetivo

Este acuerdo es aplicable a todo el personal laboral al servicio de los entes del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, excluidos los organismos autónomos.

No se aplica al personal directivo profesional, a los órganos unipersonales de dirección de los entes del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears ni a otros colectivos de personal a los que su normativa específica les excluye de la aplicación de este sistema de carrera.

3. Efectos

Este acuerdo desarrollará sus efectos en fecha 1 de enero de 2026.

Palma, 6 de julio de 2026

Por la Administración

La consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social

Por las organizaciones sindicales

USO STEI CSIF

CCOO UGT

ANEXO 1

1. Objeto y ámbito subjetivo de aplicación

1.1. El objeto de este acuerdo es desarrollar un sistema de carrera profesional horizontal para el personal laboral propio al servicio de los entes del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, excluidos los organismos autónomos.

Se entiende por carrera profesional horizontal el derecho del personal laboral que presta servicios en los entes del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears de progresar profesionalmente en un grupo de titulación concreto, de manera individualizada, en su carrera administrativa, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumplan los requisitos y las condiciones que se establezcan.

Asimismo, este acuerdo regula en la disposición adicional primera un procedimiento de encuadramiento inicial de nivel de carrera profesional de carácter extraordinario.

1.2. Este acuerdo es aplicable a todo el personal laboral al servicio de los entes del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, excluidos los organismos autónomos.

No se aplica al personal directivo profesional, a los órganos unipersonales de dirección de los entes del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears ni a otros colectivos de personal a los que su normativa específica les excluye de la aplicación de este sistema de carrera.

2. Obligatoriedad de implantar sistemas de evaluación del desempeño

1. Para progresar en la carrera profesional, se debe desarrollar un modelo en el que la evaluación del desempeño y la mejora continua se configuren como el eje fundamental. Es decir, además del requisito de los años de permanencia en el nivel de origen, se debe superar la evaluación correspondiente.

2. Por todo ello, debe establecerse un periodo de implantación de la evaluación gradual basado en los siguientes ítems:

Bloque I. Evaluación de competencias profesionales

La evaluación de las competencias se fundamenta en la evaluación de las conductas profesionales relacionadas con las competencias necesarias para llevar a cabo las funciones asignadas al puesto de trabajo. La definición de estas competencias debe permitir identificar los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores necesarios para desarrollar el trabajo con un grado de eficacia y eficiencia óptimo.

Bloque II. Evaluación de los resultados obtenidos

La evaluación de los resultados obtenidos se fundamenta en la consecución de los objetivos de una unidad, así como el establecimiento de un sistema de indicadores para conocer su grado de consecución. La evaluación del cumplimiento de objetivos tiene en cuenta la consecución de los asignados a cada persona, así como la implicación y contribución individual en la consecución de los objetivos de la unidad.

Bloque III. Aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento

Se entiende por aprendizaje el proceso mediante el cual se adquiere una determinada habilidad, se asimila información o se adopta una nueva estrategia para mantener la competencia profesional y mejorarla, con la finalidad de contribuir a elevar la calidad de los servicios, a la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y al desarrollo profesional de los empleados públicos. Se entiende por docencia el proceso de transmisión de conocimientos, técnicas y habilidades. Por otro lado, se entiende por gestión del conocimiento las diferentes acciones encaminadas a crear, capturar, transformar, difundir y utilizar el conocimiento para la gestión efectiva del capital intelectual en el desarrollo de la organización.

La valoración de estos bloques debe efectuarse de acuerdo con el desarrollo que se lleve a cabo, previa negociación con la parte social.

3. Características

La carrera profesional que se regula en este acuerdo tiene las siguientes características:

- 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 debe efectuarse 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 debe efectuarse sucesivamente y de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior solo se alcanzará 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 prevista en 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 deban 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 que 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 otros entes del sector público instrumental autonómico o de otras administraciones debe llevarse a cabo de acuerdo con los principios y criterios de homologación que se determinan en este acuerdo.
- j) Independiente del puesto que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- 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 y de sus profesionales, previa negociación con la parte social.

4. Requisitos para la participación en una convocatoria y para la progresión en el sistema de carrera profesional

1. La carrera profesional horizontal del personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación de este acuerdo se inicia de manera automática tras el primer contrato en una categoría profesional en un determinado ente del sector público instrumental de la CAIB, que debe tener la consideración de mínimo y no puede ser retribuido. Una vez cumplidos los requisitos para poder obtener un nivel de carrera, la progresión tiene carácter voluntario.
2. La progresión en el sistema de carrera profesional horizontal ordinaria consiste en el ascenso consecutivo a cada uno de los niveles de carrera previstos en el grupo en que el personal esté en activo o en cualquier otra situación que suponga reserva de puesto de trabajo y compute a los efectos de carrera de acuerdo con lo establecido en este acuerdo.





3. La fecha de corte para determinar el cumplimiento de los requisitos de la persona solicitante será el 31 de diciembre de cada año. Para poder participar en una convocatoria de carrera profesional se debe estar en situación de servicio activo en la fecha de corte o en cualquiera de las situaciones administrativas que se especifican en el punto 6.2 de este acuerdo en la categoría profesional en la que se pretende acceder a un nuevo nivel de carrera profesional.

4. Para progresar y acceder al primer nivel o a uno superior es necesario cumplir los siguientes requisitos:

a) Haber prestado servicios efectivos como laboral de forma continuada o discontinua, en el ente del sector público en el que está en activo, con independencia de la tipología de entes del sector público instrumental de la CAIB y de si se ha llevado a cabo algún tipo de transformación de la naturaleza jurídica de este concreto ente público, en el grupo en el que se pretende acceder o progresar, durante el período de tiempo mínimo de cinco años a computar en los siguientes términos:

— Para acceder al nivel I: desde el primer contrato en la categoría profesional correspondiente.

— Para acceder a los niveles II, III y IV: a partir de la fecha de efectos administrativos del último reconocimiento de nivel de carrera o de la homologación en el grupo de titulación en el que se pretende progresar.

— En ningún caso se pueden computar servicios prestados para progresar que ya se hayan empleado en otra convocatoria ordinaria o en un procedimiento de encuadramiento extraordinario de cualquier Administración pública o ente del sector público.

— Los servicios prestados en otras administraciones públicas o entes del sector público no son computables dado que no se prestan de manera efectiva en el ente correspondiente y no son susceptibles de evaluación.

b) Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV.

c) Haber obtenido una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida. Para obtener la media de todas las evaluaciones realizadas se debe dividir la suma de las puntuaciones obtenidas en cada evaluación entre el número de evaluaciones en las que se ha obtenido un informe válido, de manera que si una persona, por causas ajenas a su voluntad, no ha tenido informe de evaluación en alguno o todos los periodos no resulte perjudicada por esta circunstancia.

d) Obtener la puntuación mínima exigida en el bloque de valoración relativo al aprendizaje, la docencia y la gestión del conocimiento en el periodo de tiempo que se utiliza para el acceso al nuevo nivel.

5. Estructura de los niveles de carrera profesional horizontal

1. La carrera profesional horizontal del personal laboral de los entes del sector público instrumental de la CAIB se estructura en niveles de carrera para cada grupo de titulación, en cada uno de los cuales este debe permanecer un periodo de tiempo mínimo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior, sin perjuicio de lo establecido en los puntos 9 y 11 de este acuerdo respecto del tiempo de servicios prestados en un grupo de titulación igual o inferior.

2. El período mínimo de servicios prestados necesarios para el personal laboral, continuos o discontinuos, en cada ente del sector público instrumental de la CAIB, para acceder a cada uno de los niveles o peldaños es el siguiente:

— Nivel I: 5 años desde el acceso al grupo de titulación incluido en una categoría profesional del ente.

— Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.

— Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.

— Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

3. La obtención de los diferentes niveles de carrera profesional horizontal da derecho al reconocimiento público de estos niveles.

6. Periodo de desarrollo profesional

1. Para acceder a un nivel de carrera profesional superior es necesario permanecer —de manera continuada o discontinua— en situación de servicio activo en una determinada categoría profesional o en cualquier otra situación señalada en el apartado siguiente durante el período de tiempo mínimo establecido para cada nivel de carrera.

2. Se entiende como situación computable a los efectos de tiempo las siguientes situaciones administrativas:

a) Servicio activo.

b) Excedencia forzosa laboral.

c) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género o violencia sexual.

d) Excedencia por cuidado de familiares.

e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

f) Excedencia voluntaria especial regulada en el Decreto-ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de otras instituciones autonómicas.



7. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal

La cuantía, en cómputo anual, del complemento de carrera es la que se establece en el siguiente cuadro:

Nivel	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo E
Nivel I	3.145,57 €	2.516,46 €	2.097,04 €	1.782,49 €	1.420,47 €
Nivel II	6.291,13 €	4.781,26 €	3.774,67 €	3.040,73 €	2.403,88 €
Nivel III	9.436,70 €	6.983,16 €	5.504,74 €	4.403,79 €	3.278,01 €
Nivel IV	12.582,27 €	9.059,23 €	7.339,66 €	5.766,88 €	4.917,03 €

Estas cuantías se actualizarán anualmente de acuerdo con los incrementos establecidos por las leyes de presupuestos en los entes del sector público instrumental cuando estos desarrollen algún sistema de evaluación del desempeño, mientras tanto estas tendrán la consideración de complemento retributivo a cuenta.

El personal que perciba el complemento de carrera y acceda a otra categoría profesional se ajustará a lo dispuesto en los puntos 9, 10 y 11 de este acuerdo.

Durante los periodos de liberación sindical, el personal continuará percibiendo la retribución correspondiente al complemento de carrera del nivel que tenga reconocido en el momento de pasar a la condición de liberado sindical, o los que le sean reconocidos después de pasar a dicha condición.

El trabajo a tiempo parcial o en jornada reducida supone la reducción proporcional de retribuciones o la que corresponde en cada caso del complemento de carrera profesional horizontal alcanzado.

8. Reversibilidad del nivel IV

Las personas que han alcanzado el nivel IV deben continuar participando en los procedimientos de evaluación del desempeño correspondientes a los bloques I y II cuando sean implantados.

Para poder mantener el nivel IV, se debe obtener una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida durante un periodo de 5 años naturales, de acuerdo con lo señalado en el punto 4.4.c). En caso contrario, se retrocedería al nivel III tanto económica como administrativamente.

El cómputo de este periodo se iniciará a partir del año siguiente de la primera convocatoria ordinaria de carrera profesional horizontal.

En el supuesto de homologación de carrera profesional del nivel IV, se aplicará lo establecido en el punto anterior desde la fecha del inicio de prestación de servicios en el ente en el que se solicita la homologación.

9. Cambio de categoría profesional dentro del mismo grupo de titulación

1. Al personal laboral de un ente del sector público instrumental autonómico que pasa a prestar servicios en otra categoría profesional del mismo ente dentro del mismo grupo de titulación y tiene reconocido un determinado nivel de carrera profesional, se le debe reconocer el nivel de carrera profesional que ya tenga reconocido en su categoría profesional de procedencia, y accederá a los siguientes niveles de carrera horizontal desde la nueva categoría profesional.

2. El reconocimiento de los niveles de carrera en la nueva categoría profesional debe llevarse a cabo de oficio y los efectos económicos del reconocimiento, en su caso, serán desde la fecha de toma de posesión.

En cuanto a los efectos administrativos, se mantienen los del reconocimiento correspondiente en la categoría profesional de origen.

3. Al personal laboral de un ente del sector público instrumental autonómico que pasa a prestar servicios en otra categoría profesional del mismo ente dentro del mismo grupo de titulación y no tenga reconocido un determinado nivel de carrera profesional, se le computará el tiempo de servicios prestados en la categoría profesional de origen a los efectos de reconocer el nivel I de carrera profesional en la nueva categoría profesional.

10. Cambio de categoría profesional de origen a grupos de titulación superior

1. El personal laboral de un ente del sector público instrumental autonómico que pase a prestar servicios a otra categoría profesional del mismo ente integrado en un grupo de titulación superior, no se le debe reconocer ningún nivel de carrera profesional en la categoría profesional a que acceda, e inicia la carrera de acuerdo con lo establecido en el punto 3 de este acuerdo, excepto que ya tenga reconocido



previamente cualquier nivel en una categoría profesional adscrita al mismo grupo de titulación.

2. El personal a que se refiere el apartado anterior puede iniciar la carrera o continuar con el progreso en la nueva categoría profesional, sin perjuicio de continuar percibiendo el complemento de carrera correspondiente al nivel de carrera que tenga reconocido en el grupo de titulación de origen. Se mantiene este derecho hasta que se produzca la absorción por el reconocimiento de los nuevos niveles en el grupo de titulación al que se ha accedido.

En ningún caso se puede percibir más de un complemento de carrera del mismo nivel aunque sea de diferentes grupos de titulación.

3. El personal laboral de un ente del sector público instrumental autonómico que ingrese en otra categoría profesional integrada en un grupo de titulación superior por promoción interna inicia la carrera profesional en el nuevo grupo, si bien voluntariamente puede solicitar, en cualquier momento posterior a la toma de posesión y por una sola vez en el mismo grupo, un encuadramiento extraordinario.

El encuadramiento por promoción interna se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Para realizar este encuadramiento no se debe haber iniciado la progresión en el nuevo grupo de titulación como laboral fijo en el grupo en el que se solicita.
- b) Se computarán los servicios prestados con anterioridad a la solicitud que en todo caso debe ser posterior a la toma de posesión en la nueva categoría profesional de acuerdo con los criterios de ponderación de la disposición adicional segunda de este acuerdo.
- c) Una vez se haya llevado a cabo la solicitud, únicamente se pueden computar los servicios prestados en la categoría profesional a la que se haya promocionado.
- d) Únicamente tendrá derecho a percibir la cuantía asignada al nuevo o nuevos niveles por nuevo encuadramiento.

El reconocimiento de los niveles de carrera en el nuevo grupo de titulación tiene efectos económicos y administrativos desde la solicitud.

11. Cambio de categoría profesional de origen a grupos de titulación inferior

1. Al personal laboral de un ente del sector público instrumental autonómico que pase a prestar servicios en otra categoría profesional de un grupo de titulación inferior, se le reconocerá en el nuevo grupo, subgrupo o categoría el nivel de carrera profesional que ya tiene reconocido en el grupo de la categoría de origen, si bien se le retribuirá de acuerdo con las cuantías establecidas para el grupo en el que pasa a prestar servicios.

2. El reconocimiento de los niveles de carrera en el nuevo grupo de titulación debe llevarse a cabo de oficio y los efectos económicos del reconocimiento, en su caso, tienen efectos desde la fecha de toma de posesión.

En cuanto a los efectos administrativos, se mantienen los del reconocimiento correspondiente en la categoría profesional de origen.

12. Homologación de la carrera profesional reconocida por otros entes del sector público instrumental autonómico

A. Homologación a todos los efectos en los entes del sector público instrumental autonómico excluidos los organismos autónomos

1. El personal laboral de un ente del sector público instrumental autonómico y el personal funcionario y laboral del ámbito de los servicios generales y de otras administraciones públicas que pase a prestar servicios en una categoría profesional de un ente del sector público instrumental autonómico que tenga implantada la carrera profesional horizontal y tenga reconocido en el ente o Administración de origen algún nivel de carrera profesional en el mismo grupo de titulación, o en un grupo superior, puede solicitar la homologación de la carrera profesional que tenga reconocida.

2. La homologación de la carrera supone:

- a) Reconocer el mismo nivel de carrera profesional que se tenía reconocido en el grupo de titulación de la Administración o ente de origen en el grupo de titulación del ente del sector público instrumental correspondiente.
- b) La carrera debe retribuirse de acuerdo con las cuantías establecidas para el personal laboral propio de los entes del sector público instrumental autonómico para el grupo de titulación en el que presta servicios.

3. La resolución que estime la homologación supone la adaptación de su progresión a la regulación establecida en el ámbito de aplicación de este acuerdo y debe establecer los efectos administrativos y económicos del nivel homologado.

4. Los efectos administrativos de la homologación son, con carácter general, los de la fecha de inicio de la prestación de los servicios en el ente del sector público instrumental autonómico en el que se solicita la homologación.

Los efectos económicos se retrotraerán hasta un máximo de tres meses desde la fecha de la solicitud y en ningún caso más allá de la fecha de inicio de la prestación de los servicios en el ente homologante.



5. Los requisitos exigidos para la progresión de este personal se computan a partir de la fecha de efectos administrativos establecida en la resolución de homologación.

6. El procedimiento de homologación de la carrera debe llevarse a cabo a instancia de parte, y debe adjuntarse a la solicitud un original o una copia auténtica de la resolución o cualquier otro documento que acredite el grado o nivel de carrera reconocido, el grupo de titulación, la fecha de efectos administrativos del encuadramiento o reconocimiento, el tiempo de servicios prestados que se ha tenido en cuenta para el reconocimiento del nivel a homologar, así como la referencia a la normativa que regula la carrera profesional en la administración que la ha reconocido.

Una vez llevada a cabo esta homologación, la normativa aplicable a la carrera profesional es la establecida en este acuerdo o norma que lo sustituya.

7. Si con posterioridad al reconocimiento o la homologación de la carrera profesional en un determinado grupo de titulación en un ente del sector público instrumental autonómico algún otro ente o Administración pública reconoce a la persona interesada un nuevo nivel de carrera, éste no puede ser homologado en el ente en el grupo de titulación en el que ya tiene iniciada la carrera profesional.

No obstante, sí puede ser homologado en el caso de que para el reconocimiento del nuevo nivel:

- a) Se hayan tenido en cuenta un lapso temporal de prestación de servicios posterior a la fecha de efectos administrativos del nivel de carrera profesional reconocido en la administración o ente de origen y homologado en el ente en que se solicita la homologación.
- b) La fecha de efectos administrativos del nuevo nivel sea anterior al inicio de la prestación de servicios en el ámbito del ente en que se solicita la homologación.

B. Homologación retributiva en los entes del sector público instrumental autonómico excluidos los organismos autónomos

1. El personal laboral de un ente del sector público instrumental autonómico y el personal funcionario y laboral del ámbito de los servicios generales y de otras administraciones públicas que pase a prestar servicios en una categoría profesional de un ente del sector público instrumental autonómico que tenga implantada la carrera profesional horizontal y tenga reconocido en el ente o Administración de origen algún nivel de carrera profesional en un grupo de titulación inferior, puede solicitar la homologación, la cual tendrá únicamente efectos económicos.

2. La resolución que estime la homologación debe establecer el nivel de carrera profesional y el grupo de titulación en el que se reconocen los efectos económicos. Las retribuciones a percibir son las del grupo en el que se tiene reconocida la carrera.

Los efectos económicos se retrotraerán hasta un máximo de tres meses desde la fecha de la solicitud y en ningún caso más allá de la fecha de inicio de la prestación de los servicios en el ente homologante.

3. Los requisitos para la progresión en el nuevo grupo de titulación se computan a partir del inicio de la prestación de los servicios en el ente y son los que establece este acuerdo. La eventual progresión en el grupo de titulación de acceso al ente del sector público instrumental autonómico supone respecto a los niveles de carrera ya reconocidos la aplicación de lo establecido en el punto 9 de este acuerdo.

4. El procedimiento de homologación retributiva de la carrera debe llevarse a cabo a instancia de parte, y debe adjuntarse a la solicitud un original o una copia compulsada de la resolución o cualquier otro documento que acredite el nivel de carrera reconocido y el grupo de titulación.

C. Personal sin carrera profesional horizontal reconocida

El personal laboral de un ente del sector público instrumental autonómico que pase a prestar servicios en otra categoría profesional de otro ente del sector público instrumental autonómico y no tenga reconocido ningún nivel de carrera profesional en ninguna administración pública o ente del sector público instrumental puede iniciar la progresión de carrera en el momento que inicia la prestación de los servicios en el nuevo ente, sin que le sean computables los servicios prestados en otros entes del sector público instrumental autonómico ni administración pública.

13. Efectos de la evaluación de competencias profesionales y de los resultados obtenidos en la carrera profesional horizontal

La valoración obtenida en el proceso de evaluación anual o en el periodo que se determine relativa a los bloques de evaluación de competencias profesionales y de los resultados obtenidos en la consecución de los objetivos será la que se determine en el instrumento jurídico que desarrolle cada bloque de evaluación.

14. Efectos de la valoración del aprendizaje, la docencia y la gestión del conocimiento en la carrera profesional horizontal

1. La valoración de este bloque debe efectuarse para la totalidad del periodo correspondiente al nivel de carrera profesional horizontal en que la persona esté progresando.
2. Para obtener una valoración positiva en este bloque, se debe alcanzar en el periodo correspondiente al nivel de carrera profesional horizontal en el que la persona esté progresando la puntuación mínima siguiente:
 - Personal laboral de los grupos A y B: 30 puntos.
 - Personal laboral de los grupos C y D: 20 puntos.
 - Personal laboral del grupo E: 10 puntos.

15. Situaciones particulares

1. Puestos de trabajo con jornada inferior a la ordinaria o de carácter fijo discontinuo

A las personas que ocupen puestos de trabajo con jornada anual inferior a la ordinaria, así como a las que disfruten de una reducción de jornada, a los efectos de cumplir el requisito señalado en el punto 4 de este acuerdo y poder participar en las convocatorias ordinarias de carrera para el reconocimiento de nuevos niveles, se les computará el tiempo de desarrollo en los mismos términos que al personal con jornada de trabajo ordinaria y se les aplicarán los criterios generales establecidos en este acuerdo para el acceso y la progresión en el sistema de carrera.

2. Excedencia forzosa laboral por designación o elección para cargo público

2.1. En relación con la evaluación del desempeño y los efectos de progresión en la carrera profesional horizontal del personal laboral al servicio del sector público instrumental autonómico en excedencia forzosa laboral por designación o elección para cargo público, se deberá estar a lo que se determine en el instrumento jurídico que desarrolle cada bloque de evaluación.

2.2. En relación con el bloque de aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento, se requiere la puntuación mínima necesaria proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos para acceder al nuevo nivel, respecto de los méritos adquiridos en el periodo de servicios efectivos, en el supuesto de convivir durante un periodo la situación de excedencia forzosa laboral y la de servicio activo.

3. Personas con crédito horario a tiempo total

3.1. En relación con la evaluación del desempeño y los efectos de progresión en la carrera profesional horizontal de las personas beneficiarias de créditos horarios a tiempo total, se deberá estar a lo que se determine en el instrumento jurídico que desarrolle cada bloque de evaluación.

3.2. En relación con el bloque de aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento, se requerirá la puntuación mínima necesaria proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos para acceder al nuevo nivel, respecto de los méritos adquiridos en el periodo de servicios efectivos, en el supuesto de convivir durante un periodo la situación de disfrute de crédito horario a tiempo completo y la de servicio efectivo.

4. Incapacidad temporal

En relación con la evaluación del desempeño y los efectos de progresión en la carrera profesional horizontal del personal en situación de incapacidad temporal, se deberá estar a lo que se determine en el instrumento jurídico que desarrolle cada bloque de evaluación.

5. Excedencia por cuidado de familiares, excedencia por motivo de violencia de género, violencia sexual, excedencia por razón de violencia terrorista, expectativa de destino y excedencia forzosa

En relación con el proceso de evaluación anual previsto en este acuerdo y a los efectos de progresión en la carrera profesional horizontal del personal en las situaciones de excedencia por cuidado de un familiar y por motivo de violencia de género, violencia sexual, y por razón de violencia terrorista, expectativa de destino y excedencia forzosa de personal funcionario, se deberá estar a lo que se determine en el instrumento jurídico que desarrolle cada bloque de evaluación.

6. Acumulación de diferentes permisos derivados de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

En relación con el proceso de evaluación anual previsto en este acuerdo y a los efectos de progresión en la carrera profesional horizontal del personal, en los supuestos de disfrute del permiso por parto, paternidad, adopción o acogimiento, acumulación de lactancia, permiso de mujer gestante e incapacidad temporal derivada de riesgo durante el embarazo o la lactancia, se deberá estar a lo que se determine en el instrumento jurídico que desarrolle cada bloque de evaluación.

16. Procedimiento para la obtención de nuevos niveles de carrera profesional

1. Procedimiento de acceso

1.1. El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal lo inicia de oficio el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que debe tener obligatoriamente carácter anual, siempre que haya disponibilidad presupuestaria.

En el supuesto de que no haya disponibilidad presupuestaria, se llevará a cabo la convocatoria ordinaria anual con los efectos administrativos correspondientes a la convocatoria.

1.2. Las solicitudes deben presentarse por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea —de acuerdo con la forma y dentro del plazo que establezca la convocatoria— y deben adjuntarse los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel y también los documentos que acrediten los méritos necesarios para la progresión.

El cumplimiento de los requisitos y de los méritos correspondientes se refiere al día 31 de diciembre del año anterior a la convocatoria.

1.3. De evaluar los méritos aportados por la persona interesada, se encargan los comités de valoración —regulados en este acuerdo—, que deben comprobar que se alcanzan las puntuaciones exigidas para acceder al nivel correspondiente de acuerdo con los datos que constan en el Registro Central de Personal del sector público instrumental autonómico. Cada comité de valoración debe emitir un informe y elevar la propuesta de reconocimiento de nivel al órgano competente en materia de personal del ente público correspondiente.

1.4. El procedimiento debe tener una duración máxima de seis meses y finaliza con la resolución motivada del órgano competente en materia de personal del ente público correspondiente de concesión o de denegación del nivel solicitado. Contra la misma, se pueden interponer los recursos que se indiquen en la misma resolución. Esta resolución debe ser comunicada al Registro Central de Personal del sector público instrumental autonómico de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del Decreto 67/2016, de 25 de noviembre, del Registro Central de Personal al servicio del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

1.5. Los efectos administrativos y económicos de la obtención de nivel deben ser a partir del 1 de enero del año siguiente al del cumplimiento de los requisitos y méritos para acceder al nuevo nivel.

2. Órganos de valoración de la carrera profesional

2.1. La valoración adecuada de los requisitos y de los méritos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional la llevarán a cabo los comités de valoración de carrera profesional. Estos comités de valoración, que pueden constituirse para cada grupo de titulación, tienen la consideración de órganos colegiados y su funcionamiento se rige por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

2.2. Las personas miembros del comité están obligadas a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y los comentarios realizados sobre las personas evaluadas.

3. Funciones de los comités de valoración

Estos comités deben tener el carácter de órganos colegiados, técnicos y especializados, deben actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, y deben estar presentes los representantes del personal.

Tienen las siguientes funciones:

- Recibir las solicitudes de acceso a los niveles de la promoción y el desarrollo profesional.
- Comprobar el cumplimiento de los requisitos de participación y evaluar los méritos del personal que solicite el acceso a cada nivel.
- Supervisar y analizar los informes emitidos por el órgano competente.
- Elevar al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o la desestimación de la solicitud de acceso a cada nivel.
- Otras funciones que les atribuyan.

Disposición adicional primera

Encuadramiento extraordinario

1. Se establece un período transitorio —que tiene por finalidad el encuadramiento inicial de nivel— con carácter extraordinario al que puede optar, por una sola vez, el personal incluido en el punto 1 de este acuerdo. Fuera de este periodo de implantación, solo pueden desarrollar su carrera profesional horizontal en el modelo ordinario establecido en el punto 4 de este acuerdo y mediante convocatoria ordinaria.

Durante esta fase extraordinaria, el personal será clasificado directamente en el nivel que le corresponda teniendo en cuenta única y exclusivamente el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta la fecha de referencia 31 de diciembre de 2025.

El personal que acceda a la carrera profesional horizontal por este procedimiento mantendrá inalterados todos los méritos que tenga que podrán utilizar para acceder a niveles superiores, salvo los servicios prestados.

2. El período mínimo de servicios prestados necesarios para acceder a cada uno de los niveles de carrera profesional horizontal mediante encuadramiento extraordinario es el siguiente:

- Nivel I: 5 años de servicios prestados.
- Nivel II: 5 años de servicios prestados.
- Nivel III: 5 años de servicios prestados.
- Nivel IV: 5 años de servicios prestados.

En este proceso extraordinario se tendrán en cuenta únicamente los servicios prestados en el ente del sector público instrumental de la CAIB en el que está en activo o en alguna de las situaciones administrativas señaladas en el punto 6.2 de este acuerdo en el momento de hacerse el encuadramiento. A estos efectos, se entienden servicios prestados en el ente público en el que está en activo o en alguna de las situaciones administrativas señaladas en el punto 6.2 de este acuerdo independientemente de la tipología de entes del sector público instrumental de la CAIB y de si se ha llevado a cabo algún tipo de transformación de la naturaleza jurídica de este concreto ente público en el que se presta servicios.

Asimismo, se tendrán en cuenta los servicios prestados previamente en otras administraciones públicas, incluida la Administración institucional, de acuerdo con la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública.

Los servicios prestados en diferentes grupos de titulación se computarán de manera ponderada.

A efectos de determinar el número de días de servicios prestados, se aplicarán los criterios de ponderación de las tablas siguientes computándose todos los periodos trabajados en cualquier grupo de titulación y la fecha de corte será el 31/12/2025.

— Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A1, o en el grupo profesional laboral A

<i>Subgrupo A1 / grupo prof. A</i>	<i>Subgrupo A2 / grupo prof. B</i>	<i>Subgrupo B</i>	<i>Subgrupo C1 / grupo prof. C</i>	<i>Subgrupo C2 / grupo prof. D</i>	<i>Otros agrup. / grupo prof. E</i>
1	0,60	0,50	0,50	0,40	0,30

— Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A2, o en el grupo profesional laboral B

<i>Subgrupo A1 / grupo prof. A</i>	<i>Subgrupo A2 / grupo prof. B</i>	<i>Subgrupo B</i>	<i>Subgrupo C1 / grupo prof. C</i>	<i>Subgrupo C2 / grupo prof. D</i>	<i>Otros agrup. / grupo prof. E</i>
1	1	0,60	0,60	0,50	0,40

— Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del grupo B

<i>Subgrupo A1 / grupo prof. A</i>	<i>Subgrupo A2 / grupo prof. B</i>	<i>Subgrupo B</i>	<i>Subgrupo C1 / grupo prof. C</i>	<i>Subgrupo C2 / grupo prof. D</i>	<i>Otros agrup. / grupo prof. E</i>
1	1	1	0,60	0,50	0,40

— Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C1, o en el grupo profesional laboral C

<i>Subgrupo A1 / grupo prof. A</i>	<i>Subgrupo A2 / grupo prof. B</i>	<i>Subgrupo B</i>	<i>Subgrupo C1 / grupo prof. C</i>	<i>Subgrupo C2 / grupo prof. D</i>	<i>Otros agrup. / grupo prof. E</i>
1	1	1	1	0,60	0,50

— Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C2 y agrupaciones profesionales de la disposición adicional 6 del EBEP, o en los grupos profesionales laborales D y E

<i>Subgrupo A1 / grupo prof. A</i>	<i>Subgrupo A2 / grupo prof. B</i>	<i>Subgrupo B</i>	<i>Subgrupo C1 / grupo prof. C</i>	<i>Subgrupo C2 / grupo prof. D</i>	<i>Otros agrup. / grupo prof. E</i>
1	1	1	1	1	1



3. El personal laboral que presta servicios en un ente del sector público derivado de una internalización sigue rigiéndose por su normativa de origen hasta que se lleve a cabo la correspondiente integración en el ente público correspondiente. El encuadramiento inicial de estas personas, en su caso, se llevará a cabo una vez integrados, si bien se hará a todos los efectos al igual que en el resto, esto es, en fecha de corte 31 de diciembre 2025 y de acuerdo con el punto 2 de esta disposición.

4. Los entes del sector público instrumental no gestionados por la Dirección General de Función Pública disponen de un mes a partir del día siguiente de la publicación en el BOIB de la ratificación por Consejo de Gobierno de este acuerdo para enviar certificación firmada por la persona responsable de recursos humanos del ente con el visto bueno del órgano unipersonal de dirección del ente de cada uno de los trabajadores en que figuren, además de los datos personales necesarios, los servicios prestados que deban tenerse en cuenta, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera, para poder encuadrar en algún nivel de carrera profesional en el grupo de titulación correspondiente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo.

Una vez revisada la documentación recibida, así como la que consta en el Registro Central de Personal del sector público instrumental, la Dirección General de Función Pública emitirá una propuesta que deberá ser aprobada en cada ente por el órgano competente correspondiente.

Los entes del sector público instrumental cuya gestión de personal se hace íntegramente por parte de la Dirección General de Función Pública no tienen que presentar ninguna documentación y la Dirección General de Función Pública emitirá la propuesta directamente con los datos que constan en el Registro Central de Personal del sector público instrumental.

5. En todo caso, el tiempo de servicios prestados que se tiene en cuenta para ser encuadrado de manera extraordinaria en un nivel solo se puede utilizar en una categoría profesional, sin que en ningún caso este tiempo de servicios se pueda utilizar para ningún otro encuadramiento en el ámbito del sector público instrumental autonómico, salvo el supuesto de acceso por promoción interna.

6. El personal que, en la fecha de efectos del reconocimiento extraordinario, tenga la condición de personal laboral de algún ente del sector público instrumental autonómico y se encuentre en alguna de las situaciones administrativas que se señalan en el punto 6.2 de este acuerdo, o bien en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, o por prestación de servicios en el sector público, puede solicitar dicho reconocimiento sin necesidad de reingresar al servicio activo de acuerdo con la forma y los efectos previstos en este punto.

El encuadramiento extraordinario solamente puede efectuarse en un solo grupo de titulación y en un solo ente del sector público instrumental.

Fuera de este periodo extraordinario, el encuadramiento extraordinario de nivel en el que solo se tiene en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestados lo puede solicitar en cualquier momento el personal que tenía derecho a este encuadramiento en la fecha de referencia 31 de diciembre de 2025.

7. Los requisitos que se enumeran en el punto 4 de este acuerdo no son aplicables al personal que acceda a la carrera profesional horizontal a través del procedimiento extraordinario de implantación.

Disposición adicional segunda

Personal laboral de entes del sector público instrumental autonómico que hayan pasado a prestar servicios por el mecanismo del artículo 44 del TRET en IBDigital

El personal laboral de los entes del sector público instrumental autonómico, excluidos los organismos autónomos, que haya pasado a prestar servicios en IBdigital en fecha 1 de enero de 2026 mediante los mecanismos del artículo 44 del TRET debe ser encuadrado en el ente de origen.

Este encuadramiento será directamente aplicable al ámbito de los servicios generales día 1 de enero de 2026 y por lo tanto no será necesario realizar ningún procedimiento de homologación previo al ámbito de los servicios generales por parte de las personas afectadas.

Disposición adicional tercera

Convocatorias extraordinarias de remanentes para el personal que en aplicación de la disposición adicional primera no haya obtenido un nivel de carrera profesional horizontal

1. El personal propio de los entes del sector público instrumental que en aplicación de la disposición adicional primera de este acuerdo no obtenga ningún nivel de carrera y lleve al menos tres años de servicios efectivos en el ente correspondiente en fecha 31/12/2025 podrá participar en una convocatoria extraordinaria de remanentes que se llevará a cabo en el primer trimestre de 2028. En esta convocatoria y por una sola vez se tendrán en cuenta las fracciones de tiempo remanentes que no hayan sido utilizadas para obtener el nivel I en la fase extraordinaria de implantación y siempre que la duración del periodo excedente sea superior a tres años y la suma de los dos periodos sea de al menos cinco años.





2. El personal propio de los entes del sector público instrumental que en aplicación de la disposición adicional primera de este acuerdo no obtenga ningún nivel de carrera y lleve al menos dos años de servicios efectivos en el ente correspondiente en fecha 31/12/2025 podrá participar en una convocatoria extraordinaria de remanentes que se llevará a cabo en el primer trimestre de 2029. En esta convocatoria y por una sola vez se tendrán en cuenta las fracciones de tiempo remanentes que no hayan sido utilizadas para obtener el nivel I en la fase extraordinaria de implantación y siempre que la duración del periodo excedente sea superior a dos años y la suma de los dos periodos sea de al menos cinco años.

3. En estas convocatorias será exigible, además del tiempo de servicios prestados señalados en los puntos anteriores, obtener la puntuación mínima relativa al bloque de aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento que establece el punto 4 de este acuerdo. Para estas convocatorias se tendrán en cuenta los méritos obtenidos en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2027 y el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2028, respectivamente.

4. El reconocimiento administrativo del nivel correspondiente y los efectos económicos del reconocimiento se retrotraerán a la fecha de 1 de enero de 2028 y 1 de enero de 2029, respectivamente.

Disposición adicional cuarta

Convocatoria ordinaria de la carrera profesional

La progresión en el sistema ordinario de carrera profesional, con la salvedad que establece la disposición adicional tercera, no se podrá llevar a cabo hasta que el ente del sector público instrumental autonómico desarrolle sistemas de evaluación del desempeño, así como los efectos de los mismos en la carrera profesional horizontal.

Disposición transitoria primera

Calendario del pago derivado del encuadramiento inicial

1. El personal laboral que se encuentre incluido dentro del ámbito de aplicación de este acuerdo y por aplicación de la disposición adicional primera haya sido encuadrado en algún nivel de carrera profesional horizontal percibirá la cuantía correspondiente al nivel de carrera reconocido de acuerdo con el siguiente calendario:

- a) 25 % con efectos económicos de día 1 de enero de 2026
- b) 50 % con efectos económicos de día 1 de enero de 2027
- c) 100 % con efectos económicos de día 1 de enero de 2028

2. El personal que acceda a la jubilación ordinaria o anticipada entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2027 tendrá derecho a cobrar el 100 % del pago de la carrera profesional con efectos económicos de 1 de enero de 2026 desde el momento que acceda a esta situación. Las cuantías ya percibidas de acuerdo con el punto anterior serán deducidas de este pago.

3. El trabajo a tiempo parcial o en jornada reducida supone la reducción proporcional de retribuciones o la que corresponde en cada caso del complemento de carrera profesional horizontal alcanzado.

4. Este pago debe hacerse mediante el concepto «a cuenta del complemento de carrera profesional», de acuerdo con lo establecido en el punto 7 de este acuerdo.

Disposición transitoria segunda

Anotación de los méritos en el Registro Central de Personal del sector público instrumental

Se establece un periodo transitorio de tres años para que el Registro Central de Personal del sector público instrumental autonómico implemente las mejoras tecnológicas necesarias para anotar los méritos de las personas interesadas.

El punto 16.1.3 de este acuerdo no entrará en vigor hasta el día 1 de enero de 2030.

ANEXO 2

Desarrollo del área de valoración del bloque III. Aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento

A. Aprendizaje

1. Se entiende por aprendizaje el proceso mediante el cual se adquiere una determinada habilidad, se asimila información o se adopta una nueva estrategia para el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con la finalidad de contribuir a elevar la calidad de los servicios, la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y el desarrollo profesional de los empleados públicos.

2. Se incluyen en este apartado las actividades formativas para la actualización y el perfeccionamiento profesional, la formación académica, la formación en lenguas del Marco común europeo de referencia y los conocimientos de lengua catalana, en los términos que se especifican en los puntos siguientes.

1. Actividades formativas recibidas para la actualización y el perfeccionamiento profesional

1. Se valoran para este apartado los cursos, congresos, jornadas, conferencias, seminarios, talleres y demás acciones formativas siguientes:

- Las impartidas por las escuelas de administración pública u homologadas por estas escuelas.
- Los cursos impartidos en el marco de los acuerdos de formación continua y para el empleo de las administraciones públicas, promovidos por cualquier administración pública o sindicato.

Los cursos certificados por la Comisión de Formación Continuada del Sistema Nacional de Salud para los puestos de trabajo que tienen como requisito pertenecer a un cuerpo de la escala sanitaria o una titulación sanitaria. En estos casos, los cursos se valoran de acuerdo con los créditos certificados por la Comisión de Formación Continuada del Sistema Nacional de Salud.

- Las impartidas o promovidas por las administraciones públicas, las universidades públicas o privadas, las corporaciones de derecho público, las federaciones o asociaciones de entidades locales, las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los organismos del sector público instrumental administrativo (organismos autónomos y consorcios), los organismos del sector público instrumental empresarial con personificación pública que se rigen por el derecho privado (entidades públicas empresariales) y las fundaciones del sector público.

2. Los certificados deben indicar las horas de duración o los créditos de los cursos. Cada crédito se valora a razón de 10 horas de duración, excepto cuando el certificado indica otra cosa. En el supuesto de que se trate de fracciones diferentes a 10 horas, se valorará con la parte proporcional.

3. En el supuesto de que la acción formativa no sea organizada u homologada por la EBAP o por el ente del sector público autonómico correspondiente, esta debe tener relación con los ámbitos competenciales y funcionales de este ente y, por tanto, dirigida a la calificación o capacitación específica para los puestos de trabajo del mismo.

2. Formación académica

Deben valorarse las titulaciones académicas cuyo carácter oficial o equivalencia tenga reconocido y establecido el ministerio competente en educación, así como las titulaciones universitarias no oficiales y los títulos propios de posgrado de las universidades españolas en la regulación de las enseñanzas propias, distinta de la exigida o acreditada para el acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría en que se progresa.

3. Formación en una lengua del Marco común europeo de referencia

1. Se valoran los certificados acreditativos de los conocimientos de cualquier lengua oficial de las escuelas oficiales de idiomas (EOI), así como de las universidades.

2. Los certificados del Marco común europeo considerados equivalentes son los que se detallan en la Instrucción 3/2021 de la directora general de Función Pública, para establecer las titulaciones y certificados que, con referencia a los niveles que establece el Marco común europeo de referencia para las lenguas, acreditan el nivel de conocimiento de lenguas extranjeras en los procesos de provisión de puestos de trabajo de la Administración de la CAIB, u otra que la sustituya, y deben valorarse con la misma puntuación que los certificados indicados en el punto anterior.

3. A los efectos de su consideración como títulos que acreditan el conocimiento en la lengua oficial de la Unión Europea correspondiente, se incluyen las licenciaturas en filología y en traducción e interpretación o los grados en estos ámbitos, los cuales se equiparán al nivel C2 del MCER de la lengua de que se trate.

4. También se reconocerán como estudios que acreditan el conocimiento de lenguas extranjeras del nivel que corresponda los estudios del ámbito de turismo cursados en la Universidad de las Illes Balears (técnico en Actividades Turísticas, título superior de Turismo, diplomado en Turismo y grado de Turismo), de acuerdo con el anexo de la Instrucción 3/2021 de la directora general de Función Pública.

4. Conocimientos de lengua catalana

1. Se valoran los certificados expedidos por la EBAP, los expedidos u homologados por el órgano competente de la consejería competente en materia de política lingüística o los que se hayan declarado equivalentes.



2. En todos los casos, solo se valoran los certificados de nivel superior al exigido como requisito de acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría, además del certificado de conocimientos de lenguaje administrativo, cuya puntuación debe acumularse a la del otro certificado que se acredite.

B. Docencia, gestión y transferencia del conocimiento

1. En este apartado, se valora la impartición de acciones formativas en las diferentes modalidades y según los criterios definidos en el punto 1 del apartado A. También se incluyen las actividades relacionadas con el diseño y la planificación de esta formación.

2. Por otro lado, se valoran diferentes actividades que tienen como objeto la gestión y transferencia del conocimiento dentro y fuera de la organización.

1. Docencia y colaboración en el diseño y la planificación de la formación

1. Se valoran las siguientes actividades:

— Docencia, definida como acción de impartir acciones formativas de cualquier modalidad de acuerdo con los criterios establecidos en el apartado A.1.

2. Las actividades de docencia deben tener relación con los ámbitos competenciales y funcionales del ente correspondiente y, por tanto, dirigida a la calificación o capacitación específica para los puestos de trabajo del mismo.

2. Gestión y transferencia del conocimiento

1. Se entiende por gestión y transferencia del conocimiento las diferentes acciones encaminadas a crear, capturar, transformar, difundir y utilizar el conocimiento para la gestión efectiva del capital intelectual en el desarrollo de la organización.

2. Se valoran las siguientes actividades:

— Participación en grupos y comunidades de aprendizaje relacionados con la actividad profesional o institucional organizados por la EBAP.

— Elaboración de material didáctico de las acciones formativas organizadas por la EBAP o por el ente del sector público correspondiente.

— Publicaciones como autor o coautor con ISBN o ISSN o depósito legal relacionadas con la Administración pública o con la actividad profesional o institucional, tanto en formato digital como en papel, sobre estudios o trabajos en medios especializados, científicos, técnicos o profesionales.

— Obtención de reconocimientos públicos y premios relacionados con el ámbito de la Administración pública o con la actividad profesional o institucional.

— Tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes.

— Participación como ponente en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional no incluidos en el apartado A.1.

Criterios de valoración del área de aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento

A. APRENDIZAJE		
1. APRENDIZAJE RECIBIDO PARA LA ACTUALIZACIÓN Y EL PERFECCIONAMIENTO:		Puntuación
1.1	Actividades formativas con certificado de aprovechamiento	2,5 puntos por crédito
1.2	Actividades formativas con certificado de asistencia	1,5 puntos por crédito
2. FORMACIÓN ACADÉMICA:		Puntuación
2.1	Título de doctorado	18 puntos por título
2.2	Título de postgrado universitario: másteres oficiales universitarios	15 puntos por título
2.3	Título de postgrado universitario: títulos propios universitarios (máster, especialista universitario y experto universitario)	0,20 puntos por crédito ECTS. Máximo 12 puntos 0,15 puntos por crédito LRU o no especificado el tipo de crédito, equivalente a 10 horas. Máximo 9 puntos
2.4	Título de grado universitario. Nivel 3 de MECES. Título de licenciatura	25 puntos
2.5	Título de grado universitario. Nivel 2 de MECES. Título de diplomatura	22 puntos
2.6	Título propio de grado universitario	15 puntos



2.6	Título de técnico superior de formación profesional. Nivel 1 de MECES	8 puntos
2.7	Título de técnico medio de formación profesional y título de bachiller	5 puntos
2.8	Título de graduado en educación secundaria obligatoria	3 puntos
3. FORMACIÓN EN UNA LENGUA DEL MARCO COMÚN EUROPEO Certificados de los niveles del Marco común europeo		Puntuación
3.1	Nivel A1	1 puntos
3.2	Nivel A2	1,5 puntos
3.3	Nivel B1	2 puntos
3.4	Nivel B2	3 puntos
3.5	Nivel C1	4 puntos
3.6	Nivel C2	5 puntos
4. CONOCIMIENTOS DE LENGUA CATALANA		Puntuación
4.1	Certificado de nivel B1	4 puntos
4.2	Certificado de nivel B2 (antes, certificado B)	5 punto
4.3	Certificado de nivel C1 (antes, certificado C)	6 puntos
4.4	Certificado de nivel C2 (antes, certificado D)	7 puntos
4.5	Certificado de conocimientos de lenguaje administrativo (certificado E)	2 puntos

B. DOCENCIA, GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO		
1. DOCENCIA Y COLEGIO COLABORACIÓN EN EL DISEÑO Y LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN		Puntuación
1.1	Docencia	2,5 puntos por crédito
2. GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO		Puntuación
2.1	Participación en grupos de trabajo y comunidades de aprendizaje	0,15 puntos por hora de participación certificada
2.2	Preparación de material didáctico	1 punto por crédito de formación a la que se destina el material
	Actualización de material didáctico	0,50 puntos por crédito de formación a la que se destina el material
2.3	Autoría de libros, recopilaciones normativas comentadas o ediciones equivalentes en otros soportes audiovisuales	3 puntos por autoría individual y 2 puntos por coautoría
2.4	Autoría de artículos divulgativos en revistas y publicaciones periódicas especializadas	1 punto por autoría individual y 0,5 puntos por coautoría
2.5	Obtención de reconocimientos públicos y premios	2 puntos
2.6	Tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes	1 punto por cada alumno y curso tutorizado
2.7	Participación como ponente en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional no incluidos en apartado A.1	1,5 puntos por cada intervención