

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO CONSULTIVO

**4331**

*Resolución del presidente del Consejo Consultivo de las Islas Baleares de 18 de abril de 2016 de reconocimiento del derecho a la carrera profesional horizontal del personal propio del Consejo Consultivo*

#### Hechos

. En el ámbito de los empleados públicos de los servicios generales del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, el Acuerdo del Consejo de Gobierno de día 24 de octubre de 2008, ratificó el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT y USO mediante el cual se determinan los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la mesa sectorial de servicios generales y del personal laboral, el cual, en el punto 5º, recogía el inicio de la aplicación de la carrera profesional.

Este acuerdo, en el punto relativo a la carrera profesional, fue reprogramado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de febrero de 2010 de ratificación del Acuerdo relativo a la reprogramación de los puntos 5 y 7 del Acuerdo firmado entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT y USO mediante el cual se determinan los criterios y las líneas generales del proceso negociador para adoptar acuerdos en materia de función pública en el ámbito de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del personal laboral.

. No obstante, el inicio de la carrera profesional en el ámbito de los servicios generales se ha ido posponiendo a consecuencia de la suspensión de estos acuerdos hasta llegar al Acuerdo del Consejo de Gobierno, de día 8 de mayo de 2015, de ratificación los acuerdos alcanzados en el seno del Comité Intercentros, de día 4 de mayo de 2015 que se adjunta como anexo I, y en el seno de la Mesa Sectorial de Servicios Generales, de día 4 de mayo de 2015, que se adjunta como anexo II, relativos al desarrollo del punto 5º, carrera profesional, del Acuerdo del Consejo de Gobierno de día 24 de octubre de 2008, que ratifica el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT y USO mediante el cual se determinan los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la mesa sectorial de servicios generales y del personal laboral.

Este Acuerdo, tiene por objeto regular el sistema de carrera profesional horizontal del personal de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, al tiempo que establece, con carácter extraordinario y por una sola vez, que el acceso de los empleados públicos afectados se llevará a cabo mediante la aplicación exclusiva del criterio de tiempo de servicios prestados a la fecha en que esta implantación extraordinaria empiece a tener efectos económicos.

. Estas previsiones se ha visto afectadas por el contenido del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de noviembre de 2015 por el cual se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de día 12 de noviembre de 2015 y el Acuerdo del Comité Intercentros de día 16 de noviembre de 2015, por los cuales se aprueben las bases para reactivar la carrera profesional del personal funcionario y laboral de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y se remodula el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015, que ha obligado a hacer un nuevo encuadre inicial de carrera ya que se han modificado los parámetros de la ponderación y el inicio de los efectos económicos.

. Durante la tramitación de estos acuerdos, y en despliegue de la Disposición adicional segunda de la Ley 5/2010, de 16 de junio, del Consejo Consultivo, se ha llevado a cabo la integración del personal propio en el cuerpo de letrados del Consejo Consultivo de las Islas Baleares. Esta integración ha supuesto que los empleados afectados por la misma, que a la fecha del Acuerdo de día 8 de mayo de 2015 estaban incluidos dentro del ámbito de aplicación de lo mismo, han dejado de estar dentro del ámbito de aplicación de el Acuerdo de día 20 de noviembre de 2015, siempre que su integración como personal propio del Consejo Consultivo se produjo de manera formal el día 5 de octubre de 2015.

Consecuentemente, estos empleados públicos, que si aparecían incluidos en las listas provisionales del personal funcionario y del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de los acuerdos de carrera profesional, publicadas el día 5 de junio de 2015, no fueron incluidos en la lista definitiva publicada el día 28 de enero de 2016, siempre que no estaban dentro del ámbito subjetivo de los mismos al haber dejado de tener la condición de personal funcionario en activo de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

. Todas estas circunstancias han supuesto que este personal quede fuera de los sistema de carrera profesional horizontal, un derecho recogido al mismo Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.



Asimismo, se produce un agravio con el personal adscrito al propio Consejo Consultivo que si tiene reconocido el acceso al sistema de carrera profesional horizontal.

#### **Fundamentos de derecho**

. El Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual s'aprova el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en los artículos 16, 17 y 19 que el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo tienen derecho a la promoción profesional, y que con este objeto las administraciones públicas tienen que promover la actualización y el perfeccionamiento de la calificación profesional de los empleados públicos.

. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015 por el cual se ratifican los acuerdos del Comité Intercentros y de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 4 de mayo de 2015 mediante los cuales se desarrolla el punto 5º, carrera profesional, del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2008 que ratifica el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT y USO, mediante el cual se determinan los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la mesa sectorial de servicios generales y del personal laboral

. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de noviembre de 2015 por el cual se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 12 de noviembre de 2015 y el Acuerdo del Comité Intercentros de 16 de noviembre de 2015 por los cuales se aprueban las bases para reactivar la carrera profesional del personal funcionario y laboral de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y se remodula el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015.

. La ley 5/2010, de 16 de junio, del Consejo Consultivo, en su artículo 9 dispone que el personal propio depende orgánica y funcionalmente de su presidente y que este tiene atribuida la competencia superior de personal y las mismas funciones que la normativa autonómica encomienda al consejero o consejera competente en materia de función pública.

Por todo lo anterior, dicto la siguiente

#### **Resolución**

**Primero.** Reconocer al personal propio del Consejo Consultivo el derecho a la carrera profesional horizontal en el mismos términos que los recogidos en los acuerdos de carrera de carrera horizontal aplicables al personal funcionario de carrera de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

**Segundo.** Ordenar la publicación de esta Resolución en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.

#### **Interposición de recursos**

Contra esta resolución -que agota la vía administrativa- se puede interponer un recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que la dicta en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a aquel en que se haya producido la notificación, de acuerdo con el artículo 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, y el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

También se puede interponer directamente un recurso contencioso administrativo ante el juzgado contencioso administrativo de Palma en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haya producido la notificación, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa.

Palma, 18 de abril de 2016

El Presidente del Consejo Consultivo  
Antonio Diéguez Seguí



**ANEXO I**

**Acuerdo del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015 por el cual se desarrolla el punto 5º, carrera profesional, del Acuerdo del Consejo de Gobierno, de día 24 de octubre de 2008, que ratifica el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT y USO mediante el cual se determinan los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la mesa sectorial de servicios generales y del personal laboral.**

Reunidos en Marratxí el 4 de mayo de 2015 al amparo de lo establecido en los artículos 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y el artículo 98 del V Convenio Colectivo para el personal laboral, los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de las organizaciones sindicales representativas

**Antecedentes**

1. La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público establece en sus artículos 16, 17 y 19 que el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo tienen derecho a la promoción profesional, y que con este objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la calificación profesional de los empleados públicos.

Tras definir la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, señala que las leyes de función pública que se dicten en despliegue de este Estatuto deben regular la carrera profesional aplicable en cada ámbito que pueden consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las modalidades que prevé, es decir, carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal.

En este sentido el Gobierno de las Illes Balears mantiene el compromiso de seguir adelante con la reforma de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para adaptarla al Estatuto básico del empleado público. Y dentro de esta reforma uno de los aspectos más prioritarios será el de regular un modelo de carrera profesional para los empleados públicos de esta Administración.

2. Este camino, en el ámbito de los empleados públicos de los servicios generales, tuvo su inicio con el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de día 24 de octubre de 2008, que ratifica el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT y USO mediante el cual se determinan los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la mesa sectorial de servicios generales y del personal laboral, el cual, en su punto 5º, recogía el inicio de la aplicación de la carrera profesional.

Este acuerdo, en el punto relativo a la carrera profesional, fue reprogramado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de febrero de 2010 de ratificación del Acuerdo relativo a la reprogramación de los puntos 5 y 7 del Acuerdo firmado entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT y USO mediante el cual se determinan los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de Mesa Sectorial de servicios generales y del personal laboral.

Sin embargo, el inicio de la carrera profesional, en el ámbito de los servicios generales se ha venido posponiendo como consecuencia de la suspensión de estos acuerdos, iniciada el año 2010, que se ha hecho mediante sucesivas leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Pero el segundo párrafo del apartado 5 del artículo 23 de la Ley 13/2014, modificado por el punto 2 de la disposición final primera de la Ley 1/2015, de 19 de febrero, por la que se modifica la ordenación farmacéutica de las Illes Balears prevé que *“No obstante, y además del régimen específico que prevé el segundo párrafo del artículo 22 de esta ley, las modificaciones de los acuerdos o los nuevos acuerdos en materia exclusivamente de carrera profesional en lo que se refiere al personal estatutario sanitario, por una parte, al personal docente, por otra, y al resto de personal funcionario, estatutario y laboral, por otra, podrán desplegar efectos económicos en el último trimestre del año 2015, siempre que la incidencia económica de estos acuerdos el año 2015 se relacione directamente con un mayor rendimiento de los recursos humanos o con la consecución de resultado, sin perjuicio de que se puedan prever pagos a cuenta de la manera y en los plazos que se acuerden, que deberán imputarse y regularizarse posteriormente en el último trimestre del año 2015 de acuerdo con los criterios que se establezcan. En estos casos, y en la medida que estos acuerdos afecten a algunos de los acuerdos a que se refieren los apartados anteriores de este artículo o el artículo 21.2, deberá entenderse levantada la suspensión hasta el 31 de diciembre de 2015 de los acuerdos respectivos o de la parte de estos acuerdos que establecen los citados preceptos.”*

3. La actual ley de función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears regula la carrera profesional en el artículo 62 el cual determina que la carrera profesional del personal funcionario se hace efectiva a través de la consolidación del grado personal, de la promoción interna y de la movilidad, pero sin recoger la carrera horizontal recogida en el EBEP, circunstancia que tampoco prevé el vigente convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.



Esta necesidad de adecuar nuestra ley a los términos del EBEP ya venía recogida en los términos del Acuerdo del 2008, y, con este objetivo se han iniciado dos procesos de modificación, un el año 2009 y el otro el año 2013, de la Ley de función pública de nuestra comunidad que no han llegado a su final, por lo cual se hace evidente la necesidad de seguir con los pasos hechos para la modificación de la Ley 3/2007.

Por eso, cualquier acuerdo que se logre para implantar el modelo de carrera profesional horizontal, tal y como prevé el EBEP, debe contar con la cobertura legal que lo haga viable, por lo cual se debe modificar la actual Ley 3/2007, de función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears y el vigente convenio colectivo para el personal laboral en el sentido de incluir la regulación del concepto retributivo de carrera profesional, sin perjuicio de poder hacer pagos por anticipado de este concepto.

4. El Acuerdo del año 2008 incluía, con carácter extraordinario y por una sola vez, que el acceso de los empleados públicos afectados se haría mediante la aplicación exclusiva del criterio de tiempo de servicios prestados hasta la fecha en que la implantación empiece a tener efectos económicos, que debía ser a partir del 1 de enero de 2011. Este retraso en la implantación del encuadramiento inicial, de carácter extraordinario, ha ido acompañado de una serie de medidas (aumento de la jornada, la no incorporación de nuevos efectivos, amortización por jubilaciones), lo que ha redundado en un aumento del rendimiento de los empleados públicos para alcanzar los resultados requeridos, circunstancia que justifica el mantenimiento de este encuadramiento inicial de carácter extraordinario.

5. En virtud de lo que se ha expuesto, fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre la Administración y las organizaciones sindicales presentes en el Comité Intercentros, se firma el siguiente:

## **ACUERDO**

### **1. Modificaciones normativas**

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a llevar a término las negociaciones para la modificación de la vigente Ley 3/2007 de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y el vigente convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para regular la carrera profesional horizontal de los empleados públicos, incluidos en el ámbito de los servicios generales, e incluir la regulación del concepto retributivo de carrera profesional horizontal.

### **2. Objeto**

2.1 Este acuerdo tiene por objeto regular el sistema de carrera profesional horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación durante su ejercicio profesional en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2.2. Se entiende por carrera profesional horizontal el derecho de los empleados públicos a progresar profesionalmente, 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 en la ley de función pública y en sus normas de desarrollo relativas a la carrera profesional horizontal.

### **3. Ámbito subjetivo de aplicación**

3.1 Este Acuerdo es aplicable a todo el personal funcionario de carrera y laboral fijo, del ámbito de administración de servicios general, que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

3.2 También es aplicable al personal laboral contemplado en el punto 1 de la disposición adicional primera del vigente convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

3.3 No será de aplicación al personal docente, al personal estatutario al servicio de la sanidad pública autonómica y al personal laboral de los entes del artículo 2.1 b), c), d) y e) de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y a otros colectivos de personal a los que su normativa específica excluye de la aplicación de este sistema de carrera. También están excluidos el personal funcionario de carrera y laboral fijo procedentes de otras administraciones o de la propia administración autonómica perteneciente a otros colectivos, cuya carrera profesional se regula por acuerdos distintos a este, que ocupen un puesto de trabajo en comisión de servicios.

3.4 Al personal que haya accedido a la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con posterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo, mediante sistemas ordinarios de provisión, sea por concurso de méritos o por libre designación se le reconocerá la progresión conseguida en el sistema de carrera profesional horizontal de su Administración de origen, de acuerdo con los principios de reciprocidad y los criterios de homologación que se determinen en los convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos de colaboración que se puedan suscribir.

### **4. Características**

El sistema de carrera profesional horizontal regulado en este acuerdo tiene las características siguientes:



- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Es personalizada: el reconocimiento de los niveles tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) Es progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y poco a poco, de tal manera que el acceso al nivel superior sólo se logrará habiendo acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, con excepción de la aplicación de la sanción de demérito prevista en el artículo 96.1 e) del EBEP.
- e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f) Es transparente: las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios que se hayan de evaluar se basan en criterios objetivos.
- g) Es evaluable: se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada nivel de la carrera profesional.
- h) Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- i) Es homologable: se llevarán a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal proveniente de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- j) Es independiente del lugar o de la plaza que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- k) Es 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.

## 5. Requisitos

5.1. El acceso a la carrera profesional horizontal se efectúa con la obtención de uno de los niveles previstos en este acuerdo. El acceso posterior a los niveles superiores se lleva a cabo con el procedimiento y los requisitos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera. Una vez efectuada la incorporación a la carrera profesional, la promoción de nivel sólo se puede hacer al nivel inmediatamente superior.

5.2. Los requisitos específicos para encuadrarse en cada nivel —para acceso a la carrera profesional o para promoción de nivel— son los siguientes:

- a) Pertenecer a alguno de los colectivos de personal señalados en el punto 3 de este acuerdo y estar en situación de servicio activo o en situación que genere reserva de plaza.
- b) Haber completado los años de servicios prestados establecidos en el punto 6.2 para cada uno de los grados.
- c) Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV, respectivamente.
- d) Formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca en las convocatorias.
- e) Obtención de la puntuación mínima establecida en el proceso de evaluación correspondiente al periodo temporal de permanencia en el nivel inferior.
- f) Acreditar al menos cuatro años de periodos de evaluación no negativos para el acceso a los niveles I y II y cinco años para los niveles III y IV. Se entiende por evaluación negativa obtener menos del 50% de la valoración máxima anual.

5.3. A efectos de lo que establece el punto 5.2.b, las personas solicitantes que dispongan de fracciones de tiempos remanentes que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel de encuadre en la fase extraordinaria de implantación pueden computarlas —por una sola vez y excepcionalmente— en el procedimiento ordinario previsto en el punto 9 de este acuerdo, siempre que la duración del periodo excedente sea



superior a tres años.

5.4. Los requisitos enumerados en los puntos 5.2.b, 5.2.c y 5.2.f no son aplicables al personal que acceda a la carrera profesional horizontal a través del procedimiento extraordinario de implantación con respecto a la obtención del nivel inicial.

## 6. Estructura

6.1. El modelo de carrera profesional horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales el profesional debe permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

6.2. El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:

- a) Nivel I: 5 años.
- b) Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.
- c) Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.
- d) Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

6.3. Se consideran servicios prestados al efecto de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los periodos de tiempos en situación de servicio activo o en situación con reserva de plaza ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala —y especialidades, si procede— o a una categoría profesional equivalente en cualquier Administración pública.

6.4. Asimismo, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas —y especialidades, si procede— o categorías profesionales, de conformidad con los criterios de ponderación que figuran en las tablas de la disposición transitoria primera de este acuerdo.

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

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios en otras administraciones públicas.
- d) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos establecidos en el artículo 89.5 del EBEP.
- e) Excedencia por cuidado de familiares.
- f) Excedencia forzosa.
- g) Excedencia especial regulada al Decreto ley 5/2012.

6.6. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento público de este nivel.

## 7. Retribuciones

7.1. Las retribuciones derivadas de aplicar el modelo de carrera profesional horizontal quedan integradas en el complemento de carrera profesional del artículo 24.a) del EBEP.

7.2. La cuantía, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada nivel es la siguiente:

| Funcionarios/<br>Laborales | Subgrupo A1/ Grupo<br>prof. A | Subgrupo A2/ Grupo<br>prof. B | Subgrupo B | Subgrupo C1/ Grupo<br>prof. C | Subgrupo C2/ Grupo<br>prof. D | Otras Agrupaciones/ Grupo<br>prof. E |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| Nivell IV                  | 12.000 €                      | 8.640 €                       | 7.280 €    | 7.000 €                       | 5.500 €                       | 4.500 €                              |
| Nivell III                 | 9.000 €                       | 6.660 €                       | 5.960 €    | 5.250 €                       | 4.200 €                       | 3.000 €                              |
| Nivell II                  | 6.000 €                       | 4.560 €                       | 4.080 €    | 3.600 €                       | 2.900 €                       | 2.200 €                              |
| Nivell I                   | 3.000 €                       | 2.400 €                       | 2.200 €    | 2.000 €                       | 1.700 €                       | 1.300 €                              |

Sin embargo, mientras no se derogue el Real decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el cual se adoptan medidas extraordinarias para la

reducción del déficit público (BOE núm. 126, de 24 de mayo), hay que aplicar las minoraciones establecidas en la Ley 6/2010, de 17 de junio, por la que se adoptan medidas urgentes para la reducción del déficit público (BOIB núm. 94, de 22 de junio).

7.3. La retribución tiene carácter de complementaria y está asociada a la obtención de un determinado nivel de carrera. Sólo se puede percibir el complemento de carrera del último nivel que se tenga reconocido correspondiente al subgrupo o grupo profesional en el que se encuentre en situación de servicio activo.

7.4. El personal que acceda por el procedimiento selectivo de promoción interna a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo o una categoría profesional superior a la que tenía, ha de iniciar la carrera profesional en la nueva situación adquirida. Ello no obstante, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior hasta que se produzca la absorción por el reconocimiento de los niveles correspondientes a su nueva situación.

7.5. Durante los periodos de liberación sindical, el personal continuará percibiendo el complemento de carrera por el nivel que tuviera reconocido en el momento de pasar a la condición de liberado sindical, o los que le sean reconocidos tras pasar a esta condición.

7.6. Respecto del personal que trabaje a tiempo parcial o en jornadas reducidas se debe hacer una reducción proporcional de la retribución por carrera profesional.

## **8. Áreas de valoración y efectos en la carrera profesional**

8.1 Para el reconocimiento de cada nivel de carrera se deben valorar la trayectoria y la actuación profesionales, la calidad de los trabajos efectuados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. También se pueden incluir otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida, como también el absentismo no justificado y la implicación en los objetivos fijados por la organización.

8.2 El desarrollo de las áreas de valoración que se podrán usar para la progresión en el sistema de carrera son:

a) Evaluación de los objetivos. Los objetivos son acciones corporativas de actuación o mejora del servicio público orientadas a un resultado y podrán versar sobre alguno de los siguientes aspectos:

- Fomentar la prestación de servicios de atención a la ciudadanía.
- Favorecer la calidad a través de la mejora continuada de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración de la Comunidad Autónoma
- Desarrollar la Administración Electrónica facilitando la información al ciudadano de los servicios que presta la Administración autonómica.
- Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medición de la actividad que sirvan para conseguir mayor eficiencia del servicio público.
- Cualquier otra actuación que se justifique como ejecución de planes estratégicos fijados por la consejería de adscripción.
- Otras actuaciones propuestas por la Dirección general competente en materia de Calidad de los Servicios o incluidas en los Planes estratégicos de Calidad.
- Cualquier otra actuación que justifica mejoras en la gestión pública.

b) Evaluación de las competencias profesionales: La evaluación del desempeño por competencias pretende medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento de los empleados públicos mediante criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

c) Evaluación del desarrollo personal: Formación, innovación y transferencia del conocimiento.

## **9. Procedimiento para obtener los niveles de carrera profesional horizontal**

9.1 El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se inicia de oficio por el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que debe tener preferentemente carácter anual.

9.2 Las solicitudes se deben presentar por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea —de acuerdo con la forma y en el plazo que establezca la convocatoria— y adjuntando los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel y también los documentos que acrediten los méritos específicos establecidos en su punto 5.2. El cumplimiento de los requisitos y de los méritos correspondientes vendrá referido al día de la expiración del plazo fijado en la convocatoria para presentar solicitudes.

9.3. De evaluar los méritos aportados por la persona interesada, se encargan los comités de valoración—regulados en este acuerdo— para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel. Cada comité de valoración ha de emitir un informe y elevar la propuesta de reconocimiento de nivel al consejero o consejera competente en materia de función pública.

9.4. El procedimiento debe tener una duración máxima de seis meses y finaliza con la resolución motivada del consejero o consejera





competente en materia de función pública concediendo o denegando el nivel solicitado. Contra esta resolución se puede interponer un recurso de acuerdo con la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, y el resto de la normativa aplicable.

9.5. Los efectos económicos de la obtención de nivel se retrotraerán al día de la publicación de la convocatoria respectiva.

#### **10 . Órganos de valoración de la carrera profesional**

10.1. A los efectos de la adecuada valoración de los requisitos y de los méritos necesarios para el acceso a los diferentes niveles de carrera profesional se crean los comités de valoración de carrera profesional. Con este fin se debe crear un comité de valoración que pueden ser para cada subgrupo o grupo profesional, los cuales tendrán la consideración de órganos colegiados y el funcionamiento se rige por el capítulo II del título II de la Ley 30/1992.

10.2. Los miembros del comité están obligados a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y los comentarios hechos sobre las personas evaluadas.

10.3. Con la finalidad de establecer unos criterios homogéneos en el funcionamiento de los comités de valoración se puede crear un comité coordinador de valoración, para cada uno de los ámbitos, con funciones de coordinación.

#### **11. Funciones de los comités de valoración**

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

- a) Recibir las solicitudes de acceso a los niveles de la promoción y el desarrollo profesional.
- b) Comprobar los requisitos y los méritos de los profesionales que soliciten el acceso a cada nivel.
- c) Supervisar los informes emitidos para el órgano competente.
- d) Elevar al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o desestimación de la solicitud de acceso a cada nivel.
- e) Otras funciones que se le atribuyan.

#### **12. Comisión paritaria de seguimiento**

De acuerdo con el artículo 38.5 del Estatuto Básico del Empleado Público, se constituirá una comisión paritaria, cuyas funciones serán las de seguimiento de este acuerdo.

Así, esta comisión estará integrada por dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y cuatro representantes de la Administración designados por el consejero o consejera competente en materia de función pública. Cuando por razón de la temática a tratar se considere necesario contar con la ayuda de personas con conocimientos especializados en la materia, las partes podrán asistir acompañadas de un asesor.

#### **13 . Paz social**

Las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo se comprometen a garantizar la paz social durante un plazo de tres años en todos los aspectos referidos a la carrera profesional, siempre que se cumplan los términos pactados en este Acuerdo.

#### **14. Vigencia**

Este Acuerdo se debe elevar al Consejo de Gobierno para que lo ratifique y ordene su publicación en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*, y entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

#### **Disposición transitoria primera**

1. Se establece un periodo transitorio —que tiene por finalidad el encuadre inicial de nivel— con carácter extraordinario al cual puede optar, por una sola vez, el personal incluido en los puntos 3.1 y 3.2 de este Acuerdo. Fuera de este periodo de implantación, sólo podrán desarrollar su carrera profesional horizontal en el modelo ordinario.

Durante esta fase extraordinaria, el personal será clasificado en el nivel que le corresponda teniendo en cuenta única y exclusivamente el tiempo de servicios prestados. El personal que acceda a la carrera profesional horizontal por este procedimiento mantendrá indemnes todos

los méritos que tengan, que se podrán utilizar para acceder a niveles superiores.

2. Para este proceso extraordinario se considerarán servicios prestados los reconocidos a los efectos de antigüedad de acuerdo con la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos.

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

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

- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A1, o en el grupo profesional A.

| Subgrupo A1 / grupo prof. A | Subgrupo A2 / grupo prof. B | Subgrupo B | Subgrupo C1 / grupo prof. C | Subgrupo C2 / grupo prof. D | Otras agrup. / grupo prof. E |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1                           | 0,60                        | 0,50       | 0,40                        | 0,30                        | 0,20                         |

- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A2, o en el grupo profesional B.

| Subgrupo A1 / grupo prof. A | Subgrupo A2 / grupo prof. B | Subgrupo B | Subgrupo C1 / grupo prof. C | Subgrupo C2 / grupo prof. D | Otras agrup. / grupo prof. E |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1                           | 1                           | 0,60       | 0,50                        | 0,40                        | 0,30                         |

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

| Subgrupo A1 / grupo prof. A | Subgrupo A2 / grupo prof. B | Subgrupo B | Subgrupo C1 / grupo prof. C | Subgrupo C2 / grupo prof. D | Otras agrup. / grupo prof. E |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1                           | 1                           | 1          | 0,60                        | 0,50                        | 0,40                         |

- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C1, o en el grupo profesional C.

| Subgrupo A1 / grupo prof. A | Subgrupo A2 / grupo prof. B | Subgrupo B | Subgrupo C1 / grupo prof. C | Subgrupo C2 / grupo prof. D | Otras agrup. / grupo prof. E |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1                           | 1                           | 1          | 1                           | 0,60                        | 0,50                         |

- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C2 y agrupaciones profesionales de la disposición adicional séptima del EBEP o en los grupos profesionales D y E.

| Subgrupo A1 / grupo prof. A | Subgrupo A2 / grupo prof. B | Subgrupo B | Subgrupo C1 / grupo prof. C | Subgrupo C2 / grupo prof. D | Otras agrup. / grupo prof. E |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1                           | 1                           | 1          | 1                           | 1                           | 1                            |

3. En el plazo de un mes desde el día siguiente al de la firma de este Acuerdo y una vez ratificado por el Consejo de Gobierno, la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears publicará en el *Boletín Oficial de las Illes Balears* un listado donde figuren todas las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo en que figuren su nombre y apellidos; el número del DNI; el subgrupo, el cuerpo o la escala o el grupo y la categoría profesional; el nivel reconocido, y el periodo de servicios previos sobrantes, una vez computados los que resulten necesarios para acceder al nivel correspondiente de la carrera profesional.

En el plazo de 10 días desde el día siguiente al de la publicación de esta lista, las personas que no estén conformes podrán presentar reclamaciones contra ésta o bien debido al carácter voluntario de la carrera profesional optar por renunciar a su participación en el sistema de carrera profesional horizontal.

Una vez examinadas las reclamaciones, se han de aprobar las listas definitivas y se deben publicar en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*. Estas listas definitivas deben contener los mismos datos que las listas provisionales.

Los requisitos y los méritos que se han de tener en cuenta en esta fase extraordinaria de implantación se han de entender referidos al 1 de octubre de 2015.

#### Disposición transitoria segunda

La incorporación al sistema de carrera profesional horizontal del personal que, a la fecha de efectos del reconocimiento extraordinario regulado en la disposición anterior, tenga la condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y se encuentra en alguna de las situaciones administrativas señaladas en el punto 6.5 b), c), d), e) f) y g) de este



Acuerdo, o bien en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, se producirá, previa solicitud, en la fecha en que se produzca el reingreso al servicio activo de acuerdo con la forma y con los efectos previstos en la disposición transitoria anterior.

Idéntico tratamiento tendrá el personal funcionario de carrera o laboral fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears que fue declarado en excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Estas previsiones también son de aplicación al personal laboral incluido en el punto 3.2 de este Acuerdo que en el momento en que entre en vigor permanezca en alguna de las situaciones anteriores.

#### **Disposición transitoria tercera**

Una vez realizado, con carácter extraordinario, el encuadre inicial previsto en la disposición transitoria primera, y hasta el momento en que mediante la modificación de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de las Illes Balears y el vigente convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears se cree el concepto retributivo “complemento de carrera horizontal”, los pagos se harán mediante el concepto “a cuenta del complemento de carrera horizontal”.

Estos pagos se harán según el calendario siguiente:

- a) 1 de octubre de 2015: 25 % de la cantidades establecidas en el punto 7.2 de este Acuerdo.
- b) Con efecto desde el 1 de octubre de 2016, el 60 % de las cantidades establecidas en el punto 7.2 de este Acuerdo.
- c) Con efecto desde el 1 de octubre de 2017, se percibirá el 100 % de las cantidades establecidas en el punto 7.2 de este Acuerdo.

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears se compromete a dotar la partida presupuestaria necesaria para hacer frente a los gastos generados por la aplicación del presente acuerdo.

#### **Disposición transitoria cuarta**

La progresión en el sistema ordinario de carrera profesional no podrá llevarse a cabo hasta que no se haga el desarrollo normativo del sistema de evaluación del desempeño, que debe prever que la obtención de resultados negativos en la evaluación del desempeño dará lugar a la no valoración del mérito relativo al trabajo desarrollado durante el periodo evaluado en los procesos de selección y provisión y puede dar lugar a la remoción del puesto obtenido por concurso, siempre con audiencia a la persona interesada y mediante una resolución motivada.

La negociación de este desarrollo normativo se debe iniciar, como máximo, en el plazo de un año desde el momento en que el presente Acuerdo empiece a desplegar sus efectos económicos.

POR LA ADMINISTRACIÓN POR EL COMITÉ INTERCENTROS

### **ANEXO II**

**Acuerdo de Mesa sectorial de servicios generales de 4 de mayo de 2015 por el cual se desarrolla el punto 5º, carrera profesional, del Acuerdo del Consejo de Gobierno, de día 24 de octubre de 2008, que ratifica el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT y USO mediante el cual se determinan los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la mesa sectorial de servicios generales y del personal laboral.**

Reunidos en Marratxí el 4 de mayo de 2015 al amparo de lo establecido en los artículos 33, 34 y 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de las organizaciones sindicales representativas

#### **Antecedentes**

1. La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público establece en sus artículos 16, 17 y 19 que el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo tienen derecho a la promoción profesional, y que con este objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la calificación profesional de los empleados públicos.

Tras definir la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, señala que las leyes de función pública que se dicten en despliegue de este Estatuto deben regular la carrera profesional aplicable en cada ámbito que pueden consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o





algunas de las modalidades que prevé, es decir, carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal.

En este sentido el Gobierno de las Illes Balears mantiene el compromiso de seguir adelante con la reforma de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para adaptarla al Estatuto básico del empleado público. Y dentro de esta reforma uno de los aspectos más prioritarios será el de regular un modelo de carrera profesional para los empleados públicos de esta Administración.

2. Este camino, en el ámbito de los empleados públicos de los servicios generales, tuvo su inicio con el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de día 24 de octubre de 2008, que ratifica el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT y USO mediante el cual se determinan los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la mesa sectorial de servicios generales y del personal laboral, el cual, en su punto 5º, recogía el inicio de la aplicación de la carrera profesional.

Este acuerdo, en el punto relativo a la carrera profesional, fue reprogramado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de febrero de 2010 de ratificación del Acuerdo relativo a la reprogramación de los puntos 5 y 7 del Acuerdo firmado entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT y USO mediante el cual se determinan los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de Mesa Sectorial de servicios generales y del personal laboral.

Sin embargo, el inicio de la carrera profesional, en el ámbito de los servicios generales se ha venido posponiendo como consecuencia de la suspensión de estos acuerdos, iniciada el año 2010, que se ha hecho mediante sucesivas leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Pero el segundo párrafo del apartado 5 del artículo 23 de la Ley 13/2014, modificado por el punto 2 de la disposición final primera de la Ley 1/2015, de 19 de febrero, por la que se modifica la ordenación farmacéutica de las Illes Balears prevé que *“No obstante, y además del régimen específico que prevé el segundo párrafo del artículo 22 de esta ley, las modificaciones de los acuerdos o los nuevos acuerdos en materia exclusivamente de carrera profesional en lo que se refiere al personal estatutario sanitario, por una parte, al personal docente, por otra, y al resto de personal funcionario, estatutario y laboral, por otra, podrán desplegar efectos económicos en el último trimestre del año 2015, siempre que la incidencia económica de estos acuerdos el año 2015 se relacione directamente con un mayor rendimiento de los recursos humanos o con la consecución de resultado, sin perjuicio de que se puedan prever pagos a cuenta de la manera y en los plazos que se acuerden, que deberán imputarse y regularizarse posteriormente en el último trimestre del año 2015 de acuerdo con los criterios que se establezcan. En estos casos, y en la medida que estos acuerdos afecten a algunos de los acuerdos a que se refieren los apartados anteriores de este artículo o el artículo 21.2, deberá entenderse levantada la suspensión hasta el 31 de diciembre de 2015 de los acuerdos respectivos o de la parte de estos acuerdos que establecen los citados preceptos.”*

3. La actual ley de función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears regula la carrera profesional en el artículo 62 el cual determina que la carrera profesional del personal funcionario se hace efectiva a través de la consolidación del grado personal, de la promoción interna y de la movilidad, pero sin recoger la carrera horizontal recogida en el EBEP, circunstancia que tampoco prevé el vigente convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Esta necesidad de adecuar nuestra ley a los términos del EBEP ya venía recogida en los términos del Acuerdo del 2008, y, con este objetivo se han iniciado dos procesos de modificación, un el año 2009 y el otro el año 2013, de la Ley de función pública de nuestra comunidad que no han llegado a su final, por lo cual se hace evidente la necesidad de seguir con los pasos hechos para la modificación de la Ley 3/2007.

Por eso, cualquier acuerdo que se logre para implantar el modelo de carrera profesional horizontal, tal y como prevé el EBEP, debe contar con la cobertura legal que lo haga viable, por lo cual se debe modificar la actual Ley 3/2007, de función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears y el vigente convenio colectivo para el personal laboral en el sentido de incluir la regulación del concepto retributivo de carrera profesional, sin perjuicio de poder hacer pagos por anticipado de este concepto.

4. El Acuerdo del año 2008 incluía, con carácter extraordinario y por una sola vez, que el acceso de los empleados públicos afectados se haría mediante la aplicación exclusiva del criterio de tiempo de servicios prestados hasta la fecha en que la implantación empiece a tener efectos económicos, que debía ser a partir del 1 de enero de 2011. Este retraso en la implantación del encuadramiento inicial, de carácter extraordinario, ha ido acompañado de una serie de medidas (aumento de la jornada, la no incorporación de nuevos efectivos, amortización por jubilaciones), lo que ha redundado en un aumento del rendimiento de los empleados públicos para alcanzar los resultados requeridos, circunstancia que justifica el mantenimiento de este encuadramiento inicial de carácter extraordinario.

5. En virtud de lo que se ha expuesto, de acuerdo con el artículo 38 del EBEP, fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre la Administración y las organizaciones sindicales STEI-Intersindical, USO, CSIF, UGT y CCOO, se firma el siguiente:

#### ACUERDO



## **1 . Modificaciones normativas**

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a llevar a término las negociaciones para la modificación de la vigente Ley 3/2007 de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y el vigente convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para regular la carrera profesional horizontal de los empleados públicos, incluidos en el ámbito de los servicios generales, e incluir la regulación del concepto retributivo de carrera profesional horizontal.

## **2 . Objeto**

2.1 Este acuerdo tiene por objeto regular el sistema de carrera profesional horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación durante su ejercicio profesional en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2.2. Se entiende por carrera profesional horizontal el derecho de los empleados públicos a progresar profesionalmente, 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 en la ley de función pública y en sus normas de desarrollo relativas a la carrera profesional horizontal.

## **3 . Ámbito subjetivo de aplicación**

3.1 Este Acuerdo es aplicable a todo el personal funcionario de carrera y laboral fijo, del ámbito de administración de servicios general, que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

3.2 También es aplicable al personal laboral contemplado en el punto 1 de la disposición adicional primera del vigente convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

3.3 No será de aplicación al personal docente, al personal estatutario al servicio de la sanidad pública autonómica y al personal laboral de los entes del artículo 2.1 b), c), d) y e) de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y a otros colectivos de personal a los que su normativa específica excluye de la aplicación de este sistema de carrera. También están excluidos el personal funcionario de carrera y laboral fijo procedentes de otras administraciones o de la propia administración autonómica perteneciente a otros colectivos, cuya carrera profesional se regula por acuerdos distintos a este, que ocupen un puesto de trabajo en comisión de servicios.

3.4 Al personal que haya accedido a la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con posterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo, mediante sistemas ordinarios de provisión, sea por concurso de méritos o por libre designación se le reconocerá la progresión conseguida en el sistema de carrera profesional horizontal de su Administración de origen, de acuerdo con los principios de reciprocidad y los criterios de homologación que se determinen en los convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos de colaboración que se puedan suscribir.

## **4 . Características**

El sistema de carrera profesional horizontal regulado en este acuerdo tiene las características siguientes:

- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Es personalizada: el reconocimiento de los niveles tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) Es progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y poco a poco, de tal manera que el acceso al nivel superior sólo se logrará habiendo acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, con excepción de la aplicación de la sanción de demérito prevista en el artículo 96.1 e) del EBEP.
- e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f) Es transparente: las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios que se hayan de evaluar se basan en criterios objetivos.
- g) Es evaluable: se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada nivel de la carrera profesional.





- h) Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- i) Es homologable: se llevarán a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal proveniente de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- j) Es independiente del lugar o de la plaza que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- k) Es 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.

## 5. Requisitos

5.1. El acceso a la carrera profesional horizontal se efectúa con la obtención de uno de los niveles previstos en este acuerdo. El acceso posterior a los niveles superiores se lleva a cabo con el procedimiento y los requisitos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera. Una vez efectuada la incorporación a la carrera profesional, la promoción de nivel sólo se puede hacer al nivel inmediatamente superior.

5.2. Los requisitos específicos para encuadrarse en cada nivel —para acceso a la carrera profesional o para promoción de nivel— son los siguientes:

- a) Pertenecer a alguno de los colectivos de personal señalados en el punto 3 de este acuerdo y estar en situación de servicio activo o en situación que genere reserva de plaza.
- b) Haber completado los años de servicios prestados establecidos en el punto 6.2 para cada uno de los grados.
- c) Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV, respectivamente.
- d) Formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca en las convocatorias.
- e) Obtención de la puntuación mínima establecida en el proceso de evaluación correspondiente al periodo temporal de permanencia en el nivel inferior.
- f) Acreditar al menos cuatro años de periodos de evaluación no negativos para el acceso a los niveles I y II y cinco años para los niveles III y IV. Se entiende por evaluación negativa obtener menos del 50% de la valoración máxima anual.

5.3. A efectos de lo que establece el punto 5.2.b, las personas solicitantes que dispongan de fracciones de tiempos remanentes que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel de encuadre en la fase extraordinaria de implantación pueden computarlas —por una sola vez y excepcionalmente— en el procedimiento ordinario previsto en el punto 9 de este acuerdo, siempre que la duración del periodo excedente sea superior a tres años.

5.4. Los requisitos enumerados en los puntos 5.2.b, 5.2.c y 5.2.f no son aplicables al personal que acceda a la carrera profesional horizontal a través del procedimiento extraordinario de implantación con respecto a la obtención del nivel inicial.

## 6. Estructura

6.1. El modelo de carrera profesional horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales el profesional debe permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

6.2. El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:

- a) Nivel I: 5 años.
- b) Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.
- c) Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.
- d) Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

6.3. Se consideran servicios prestados al efecto de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los periodos de tiempos en situación de servicio activo o en situación con reserva de plaza ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala —y



especialidades, si procede— o a una categoría profesional equivalente en cualquier Administración pública.

6.4. Asimismo, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas —y especialidades, si procede— o categorías profesionales, de conformidad con los criterios de ponderación que figuran en las tablas de la disposición transitoria primera de este acuerdo.

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

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios en otras administraciones públicas.
- d) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos establecidos en el artículo 89.5 del EBEP.
- e) Excedencia por cuidado de familiares.
- f) Excedencia forzosa.
- g) Excedencia especial regulada al Decreto ley 5/2012.

6.6. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento público de este nivel.

## 7. Retribuciones

7.1. Las retribuciones derivadas de aplicar el modelo de carrera profesional horizontal quedan integradas en el complemento de carrera profesional del artículo 24.a) del EBEP.

7.2. La cuantía, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada nivel es la siguiente:

| Funcionarios/<br>Laborales | Subgrupo A1/ Grupo<br>prof. A | Subgrupo A2/ Grupo<br>prof. B | Subgrupo B | Subgrupo C1/ Grupo<br>prof. C | Subgrupo C2/ Grupo<br>prof. D | Otras Agrupaciones/ Grupo<br>prof. E |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| Nivell IV                  | 12.000 €                      | 8.640 €                       | 7.280 €    | 7.000 €                       | 5.500 €                       | 4.500 €                              |
| Nivell III                 | 9.000 €                       | 6.660 €                       | 5.960 €    | 5.250 €                       | 4.200 €                       | 3.000 €                              |
| Nivell II                  | 6.000 €                       | 4.560 €                       | 4.080 €    | 3.600 €                       | 2.900 €                       | 2.200 €                              |
| Nivell I                   | 3.000 €                       | 2.400 €                       | 2.200 €    | 2.000 €                       | 1.700 €                       | 1.300 €                              |

Sin embargo, mientras no se derogue el Real decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el cual se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE núm. 126, de 24 de mayo), hay que aplicar las minoraciones establecidas en la Ley 6/2010, de 17 de junio, por la que se adoptan medidas urgentes para la reducción del déficit público (BOIB núm. 94, de 22 de junio).

7.3. La retribución tiene carácter de complementaria y está asociada a la obtención de un determinado nivel de carrera. Sólo se puede percibir el complemento de carrera del último nivel que se tenga reconocido correspondiente al subgrupo o grupo profesional en el que se encuentre en situación de servicio activo.

7.4. El personal que acceda por el procedimiento selectivo de promoción interna a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo o una categoría profesional superior a la que tenía, ha de iniciar la carrera profesional en la nueva situación adquirida. Ello no obstante, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior hasta que se produzca la absorción por el reconocimiento de los niveles correspondientes a su nueva situación.

7.5. Durante los periodos de liberación sindical, el personal continuará percibiendo el complemento de carrera por el nivel que tuviera reconocido en el momento de pasar a la condición de liberado sindical, o los que le sean reconocidos tras pasar a esta condición.

7.6. Respecto del personal que trabaje a tiempo parcial o en jornadas reducidas se debe hacer una reducción proporcional de la retribución por carrera profesional.

## 8. Áreas de valoración y efectos en la carrera profesional

8.1 Para el reconocimiento de cada nivel de carrera se deben valorar la trayectoria y la actuación profesionales, la calidad de los trabajos efectuados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. También se pueden incluir otros méritos y aptitudes



por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida, como también el absentismo no justificado y la implicación en los objetivos fijados por la organización.

8.2 El desarrollo de las áreas de valoración que se podrán usar para la progresión en el sistema de carrera son:

a) Evaluación de los objetivos. Los objetivos son acciones corporativas de actuación o mejora del servicio público orientadas a un resultado y podrán versar sobre alguno de los siguientes aspectos:

- Fomentar la prestación de servicios de atención a la ciudadanía.
- Favorecer la calidad a través de la mejora continuada de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración de la Comunidad Autónoma
- Desarrollar la Administración Electrónica facilitando la información al ciudadano de los servicios que presta la Administración autonómica.
- Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medición de la actividad que sirvan para conseguir mayor eficiencia del servicio público.
- Cualquier otra actuación que se justifique como ejecución de planes estratégicos fijados por la consejería de adscripción.
- Otras actuaciones propuestas por la Dirección general competente en materia de Calidad de los Servicios o incluidas en los Planes estratégicos de Calidad.
- Cualquier otra actuación que justifica mejoras en la gestión pública.

b) Evaluación de las competencias profesionales: La evaluación del desempeño por competencias pretende medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento de los empleados públicos mediante criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

c) Evaluación del desarrollo personal: Formación, innovación y transferencia del conocimiento.

## **9 . Procedimiento para obtener los niveles de carrera profesional horizontal**

9.1 El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se inicia de oficio por el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que debe tener preferentemente carácter anual.

9.2 Las solicitudes se deben presentar por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea —de acuerdo con la forma y en el plazo que establezca la convocatoria— y adjuntando los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel y también los documentos que acrediten los méritos específicos establecidos en su punto 5.2. El cumplimiento de los requisitos y de los méritos correspondientes vendrá referido al día de la expiración del plazo fijado en la convocatoria para presentar solicitudes.

9.3. De evaluar los méritos aportados por la persona interesada, se encargan los comités de valoración—regulados en este acuerdo— para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel. Cada comité de valoración ha de emitir un informe y elevar la propuesta de reconocimiento de nivel al consejero o consejera competente en materia de función pública.

9.4. El procedimiento debe tener una duración máxima de seis meses y finaliza con la resolución motivada del consejero o consejera competente en materia de función pública concediendo o denegando el nivel solicitado. Contra esta resolución se puede interponer un recurso de acuerdo con la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, y el resto de la normativa aplicable.

9.5. Los efectos económicos de la obtención de nivel se retrotraerán al día de la publicación de la convocatoria respectiva.

## **10 . Órganos de valoración de la carrera profesional**

10.1. A los efectos de la adecuada valoración de los requisitos y de los méritos necesarios para el acceso a los diferentes niveles de carrera profesional se crean los comités de valoración de carrera profesional. Con este fin se debe crear un comité de valoración que pueden ser para cada subgrupo o grupo profesional, los cuales tendrán la consideración de órganos colegiados y el funcionamiento se rige por el capítulo II del título II de la Ley 30/1992.

10.2. Los miembros del comité están obligados a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y los comentarios hechos sobre las personas evaluadas.



10.3. Con la finalidad de establecer unos criterios homogéneos en el funcionamiento de los comités de valoración se puede crear un comité coordinador de valoración, para cada uno de los ámbitos, con funciones de coordinación.

#### **11. Funciones de los comités de valoración**

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

- a) Recibir las solicitudes de acceso a los niveles de la promoción y el desarrollo profesional.
- b) Comprobar los requisitos y los méritos de los profesionales que soliciten el acceso a cada nivel.
- c) Supervisar los informes emitidos para el órgano competente.
- d) Elevar al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o desestimación de la solicitud de acceso a cada nivel.
- e) Otras funciones que se le atribuyan.

#### **12. Comisión paritaria de seguimiento**

De acuerdo con el artículo 38.5 del Estatuto Básico del Empleado Público, se constituirá una comisión paritaria, cuyas funciones serán las de seguimiento de este acuerdo.

Así, esta comisión estará integrada por dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y cuatro representantes de la Administración designados por el consejero o consejera competente en materia de función pública. Cuando por razón de la temática a tratar se considere necesario contar con la ayuda de personas con conocimientos especializados en la materia, las partes podrán asistir acompañadas de un asesor.

#### **13 . Paz social**

Las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo se comprometen a garantizar la paz social durante un plazo de tres años en todos los aspectos referidos a la carrera profesional, siempre que se cumplan los términos pactados en este Acuerdo.

#### **14. Vigencia**

Este Acuerdo se debe elevar al Consejo de Gobierno para que lo ratifique y ordene su publicación en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*, y entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

#### **Disposición transitoria primera**

1. Se establece un periodo transitorio —que tiene por finalidad el encuadre inicial de nivel— con carácter extraordinario al cual puede optar, por una sola vez, el personal incluido en los puntos 3.1 y 3.2 de este Acuerdo. Fuera de este periodo de implantación, sólo podrán desarrollar su carrera profesional horizontal en el modelo ordinario.

Durante esta fase extraordinaria, el personal será clasificado en el nivel que le corresponda teniendo en cuenta única y exclusivamente el tiempo de servicios prestados.

El personal que acceda a la carrera profesional horizontal por este procedimiento mantendrá indemnes todos los méritos que tengan, que se podrán utilizar para acceder a niveles superiores.

2. Para este proceso extraordinario se considerarán servicios prestados los reconocidos a los efectos de antigüedad de acuerdo con la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos.

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

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



- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A1, o en el grupo profesional A.

| Subgrupo A1 /grupo prof. A | Subgrupo A2/grupo prof. B | Subgrupo B | Subgrupo C1/grupo prof. C | Subgrupo C2/grupo prof. D | Otras agrup. / grupo prof. E |
|----------------------------|---------------------------|------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 1                          | 0,60                      | 0,50       | 0,40                      | 0,30                      | 0,20                         |

- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A2, o en el grupo profesional B.

| Subgrupo A1 /grupo prof. A | Subgrupo A2/grupo prof. B | Subgrupo B | Subgrupo C1/grupo prof. C | Subgrupo C2/grupo prof. D | Otras agrup. / grupo prof. E |
|----------------------------|---------------------------|------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 1                          | 1                         | 0,60       | 0,50                      | 0,40                      | 0,30                         |

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

| Subgrupo A1 /grupo prof. A | Subgrupo A2/grupo prof. B | Subgrupo B | Subgrupo C1/grupo prof. C | Subgrupo C2/grupo prof. D | Otras agrup. / grupo prof. E |
|----------------------------|---------------------------|------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 1                          | 1                         | 1          | 0,60                      | 0,50                      | 0,40                         |

- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C1, o en el grupo profesional C.

| Subgrupo A1 /grupo prof. A | Subgrupo A2/grupo prof. B | Subgrupo B | Subgrupo C1/grupo prof. C | Subgrupo C2/grupo prof. D | Otras agrup. / grupo prof. E |
|----------------------------|---------------------------|------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 1                          | 1                         | 1          | 1                         | 0,60                      | 0,50                         |

- Días acreditados por el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C2 y agrupaciones profesionales de la disposición adicional séptima del EBEP o en los grupos profesionales D y E.

| Subgrupo A1 /grupo prof. A | Subgrupo A2/grupo prof. B | Subgrupo B | Subgrupo C1/grupo prof. C | Subgrupo C2/grupo prof. D | Otras agrup. / grupo prof. E |
|----------------------------|---------------------------|------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 1                          | 1                         | 1          | 1                         | 1                         | 1                            |

3. En el plazo de un mes desde el día siguiente al de la firma de este Acuerdo y una vez ratificado por el Consejo de Gobierno, la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears publicará en el *Boletín Oficial de las Illes Balears* un listado donde figuren todas las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo en que figuren su nombre y apellidos; el número del DNI; el subgrupo, el cuerpo o la escala o el grupo y la categoría profesional; el nivel reconocido, y el periodo de servicios previos sobrantes, una vez computados los que resulten necesarios para acceder al nivel correspondiente de la carrera profesional.

En el plazo de 10 días desde el día siguiente al de la publicación de esta lista, las personas que no estén conformes podrán presentar reclamaciones contra ésta o bien debido al carácter voluntario de la carrera profesional optar por renunciar a su participación en el sistema de carrera profesional horizontal.

Una vez examinadas las reclamaciones, se han de aprobar las listas definitivas y se deben publicar en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*. Estas listas definitivas deben contener los mismos datos que las listas provisionales.

Los requisitos y los méritos que se han de tener en cuenta en esta fase extraordinaria de implantación se han de entender referidos al 1 de octubre de 2015.

#### Disposición transitoria segunda

La incorporación al sistema de carrera profesional horizontal del personal que, a la fecha de efectos del reconocimiento extraordinario regulado en la disposición anterior, tenga la condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y se encuentra en alguna de las situaciones administrativas señaladas en el punto 6.5 b), c), d), e) f) y g) de este Acuerdo, o bien en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, se producirá, previa solicitud, en la fecha en que se produzca el reingreso al servicio activo de acuerdo con la forma y con los efectos previstos en la disposición transitoria anterior.



Idéntico tratamiento tendrá el personal funcionario de carrera o laboral fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears que fue declarado en excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Estas previsiones también son de aplicación al personal laboral incluido en el punto 3.2 de este Acuerdo que en el momento en que entre en vigor permanezca en alguna de las situaciones anteriores.

### Disposición transitoria tercera

Una vez realizado, con carácter extraordinario, el encuadre inicial previsto en la disposición transitoria primera, y hasta el momento en que mediante la modificación de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de las Illes Balears y el vigente convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears se cree el concepto retributivo “complemento de carrera horizontal”, los pagos se harán mediante el concepto “a cuenta del complemento de carrera horizontal”.

Estos pagos se harán según el calendario siguiente:

- a) 1 de octubre de 2015: 25 % de la cantidades establecidas en el punto 7.2 de este Acuerdo.
- b) Con efecto desde el 1 de octubre de 2016, el 60 % de las cantidades establecidas en el punto 7.2 de este Acuerdo.
- c) Con efecto desde el 1 de octubre de 2017, se percibirá el 100 % de las cantidades establecidas en el punto 7.2 de este Acuerdo.

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears se compromete a dotar la partida presupuestaria necesaria para hacer frente a los gastos generados por la aplicación del presente acuerdo.

### Disposición transitoria cuarta

La progresión en el sistema ordinario de carrera profesional no podrá llevarse a cabo hasta que no se haga el desarrollo normativo del sistema de evaluación del desempeño, que debe prever que la obtención de resultados negativos en la evaluación del desempeño dará lugar a la no valoración del mérito relativo al trabajo desarrollado durante el período evaluado en los procesos de selección y provisión y puede dar lugar a la remoción del puesto obtenido por concurso, siempre con audiencia a la persona interesada y mediante una resolución motivada.

La negociación de este desarrollo normativo se debe iniciar, como máximo, en el plazo de un año desde el momento en que el presente Acuerdo empiece a desplegar sus efectos económicos.

POR LA ADMINISTRACIÓN POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

STEI intersindical USO

UGT CCOO CSI-F

