

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO INSULAR DE MALLORCA DEPARTAMENTO DE MODERNIZACIÓN Y FUNCIÓN PÚBLICA

**2731**

*Acuerdo del Pleno del Consell de Mallorca, de día 9 de marzo de 2017, de aprobación del acuerdo de la Mesa General de Negociación Conjunta del Consell de Mallorca, en materia de carrera profesional*

El Pleno del Consell de Mallorca, en sesión de día 9 de marzo de 2017, ha adoptado el siguiente Acuerdo:

#### «Antecedentes

En fecha 19 de enero de 2017, la Mesa General de Negociación Conjunta de personal funcionario y laboral del Consell de Mallorca y del IMAS aprobó, por unanimidad, un acuerdo en materia de carrera profesional del personal, de conformidad con las prescripciones del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (EBEP), cuyo texto ha sido firmado en fecha 26 de enero de 2017 por la representación de la Administración y las organizaciones sindicales que forman parte de la Mesa.

El acuerdo, que prevé la aplicación a todo el personal funcionario y laboral del Consell de Mallorca y de sus entes adscritos, recoge un modelo de carrera profesional que se estructura en cuatro niveles o escalones, en cada uno de los cuales el empleado público tiene que permanecer un periodo de tiempo, cinco años, para adquirir las competencias necesarias para acceder al escalón superior.

Además, el acuerdo determina las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada uno de los niveles y al mismo tiempo prevé que, una vez hecho, con carácter extraordinario, el encuadre inicial y hasta el momento en que mediante la modificación de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, y el Convenio colectivo vigente para el personal laboral al servicio del Consell de Mallorca, se cree el concepto retributivo “complemento de carrera horizontal”, los pagos se tienen que hacer mediante el concepto “a cuenta del complemento de carrera horizontal”, de acuerdo con el calendario que fija.

#### Fundamentos

La carrera profesional de los empleados públicos y el derecho a progresar en ella se reconoce en el artículo 14.c) del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con anterioridad, el artículo 14.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril. Por otra parte, en el capítulo II del título III del mismo texto normativo se regula el derecho a la carrera profesional, la promoción interna y la evaluación del cumplimiento de los empleados públicos; y en el capítulo III del mismo título III se regulan los derechos retributivos, recogiendo, entre las retribuciones de los funcionarios, las complementarias ligadas a la carrera profesional o al desarrollo, rendimiento o resultados conseguidos por el funcionario.

El modelo de carrera profesional que prevé el acuerdo de la Mesa General de Negociación Conjunta en materia de carrera profesional responde a la modalidad de carrera horizontal prevista en el artículo 16.3.a) del texto refundido de la Ley de la EBEP, la cual consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

Con respecto a la entrada en vigor de la norma, la disposición final cuarta prevé que lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto, que, por lo que afecta en el Consell de Mallorca, sería la futura ley autonómica de la Función Pública o bien la modificación de la vigente.

La Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, en su Título VI, que regula la carrera administrativa, no recoge entre los sistemas para hacerla efectiva el correspondiente a la modalidad de carrera horizontal basada en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, al cual se refiere el artículo 16.3.a) del texto refundido del EBEP, salvo la modalidad de adquisición del grado personal, con independencia del puesto de trabajo que se ocupa, por la superación de cursos y procedimientos de evaluación del cumplimiento, pero que se limita única y exclusivamente a la consolidación del grado personal. Tampoco se recoge en el vigente convenio colectivo del personal laboral.

No obstante lo anterior, el artículo 121.3 de la mencionada Ley 3/2007, relativo a las retribuciones complementarias, modificado por la disposición final vigésimoprimera de la Ley 18/2016, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la comunidad autónoma de las Islas Baleares para el año 2017, ha regulado el “complemento de carrera”, destinado a retribuir la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa, de forma diferenciada del complemento de destino, que retribuye la progresión alcanzada por el





personal funcionario mediante la adquisición y la consolidación del grado personal, lo cual se tiene que considerar que constituye un desarrollo de las previsiones del artículo 24 del texto refundido de la Ley del EBEP, en conexión con su artículo 16.3.a).

Además, la disposición transitoria quinta de la Ley 3/2007, añadida por la misma disposición final vigésimoprimer de la Ley 18/2016, en relación con la carrera horizontal, ha determinado que: "La aplicación, si corresponde, de la carrera horizontal, no entrará en vigor hasta que se aprueben los sistemas objetivos que permitan evaluar el cumplimiento, y se haga la primera evaluación. No obstante, se podrán efectuar pagos a cuenta de la carrera horizontal, a partir de los plazos que se acuerden."

En consecuencia, se tiene que entender que se puede legalmente adoptar un acuerdo como el de la Mesa, aunque su entrada en vigor quede demorada en los términos previstos a la disposición transitoria quinta de la Ley 3/2007, sin perjuicio de que se puedan efectuar pagos a cuenta de la carrera horizontal en los plazos que se fijan como consecuencia del procedimiento extraordinario previsto en la disposición transitoria primera del acuerdo.

Lo anterior también resulta de aplicación al personal laboral del Consell de Mallorca en virtud de la previsión contenida en el artículo 26 del convenio colectivo, según el cual las retribuciones de este personal acomodan la estructura y contenido a las del personal funcionario.

El artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, prevé que la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración pública se llevará a cabo en el ámbito de la Mesa General de Negociación. Por otra parte, el artículo 38 del texto refundido mencionado establece que en el seno de las mesas de negociación correspondientes, los representados de las Administraciones públicas podrán concertar pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas, para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios de las mencionadas Administraciones. También, que los acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones públicas y para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal por estos órganos.

Finalmente, con el fin de enmendar las objeciones que constan en el informe de fiscalización previa limitada de la Intervención General nº /Ref.: 27/17, especialmente en relación a la determinación de los entes incluidos en el ámbito de aplicación del acuerdo, se v e a redactar la propuesta de acuerdo, de forma que, en el apartado identificado con el número 1, concreta que los entes adscritos a los que es de aplicación el acuerdo son los organismos autónomos que dependen del Consell de Mallorca.

### Propuesta de acuerdo

Por eso, propongo al Pleno, con el dictamen previo de la Comisión Informativa General y de Cuentas, que adopte el acuerdo siguiente:

1. Aprobar el acuerdo de la Mesa General de Negociación Conjunta de personal funcionario y laboral del Consell de Mallorca y del IMAS, en materia de carrera profesional del personal, firmado día 26 de enero de 2017 por la representación de la Administración del Consell de Mallorca y las organizaciones sindicales que forman parte de la Mesa, CCOO, UGT y CSI-CSIF, que se adjunta a la presente propuesta, el cual es de aplicación al personal que presta servicios en el Consell de Mallorca y los organismos autónomos que dependen.
2. Facultar a la consejera ejecutiva de Modernización y Función Pública para que adopte las medidas necesarias para ejecutar este acuerdo.
3. Disponer la publicación de este acuerdo en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.
4. Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer, alternativamente, los recursos siguientes:
  - a) El recurso contencioso administrativo ante el Juzgado Contencioso Administrativo de Palma de Mallorca que corresponda, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.
  - b) El recurso de reposición potestativo ante el Pleno del Consell de Mallorca, en el plazo de un mes, contador a partir del día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*. Contra la desestimación expresa del recurso de reposición, se puede interponer el recurso contencioso administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente de recibir la notificación de la desestimación de dicho recurso de reposición. Si ha transcurrido un mes desde la interposición del recurso de reposición potestativo y no se ha recibido la notificación de resolución expresa, se entiende desestimado por silencio y se puede interponer el recurso contencioso administrativo en el plazo de seis meses contados a partir del día siguiente de la desestimación presunta.

No obstante el anterior, se puede interponer, si corresponde, cualquier otro recurso que se considere oportuno. Todo ello de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa, y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento





administrativo común de las Administraciones públicas.»

**Acuerdo en materia de carrera profesional**  
REUNIDOS

en Palma, día 26 de enero de 2017, los representantes de la Administración del Consell de Mallorca y las organizaciones sindicales que forman parte de la Mesa General de Negociación Conjunta del personal funcionario y del personal laboral del Consell de Mallorca y del IMAS

**Antecedentes**

1. La Administración del Consell de Mallorca y las organizaciones sindicales están decididos a que se articulen nuevos instrumentos y procesos de ordenación y gestión de los recursos humanos que hagan que el ciudadano vea satisfechas sus necesidades de la manera más ágil y eficaz posible.

2. El Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (EBEP), define la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y de expectativas de progreso profesional de conformidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad, y señala que las leyes de función pública que se dicten en despliegue de este Estatuto tienen que regular la carrera profesional aplicable en cada ámbito que pueden consistir, entre otros, 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.

3. En fecha 24 de octubre de 2008 el Consejo de Gobierno de la comunidad autónoma de las Islas Baleares 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 para el periodo 2008-2011. En el punto 5º de este Acuerdo recoge 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, iniciada el año 2010, que se ha hecho mediante sucesivas leyes de presupuestos de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

En fecha 8 de mayo de 2015 el Consejo de Gobierno de la comunidad autónoma de las Islas Baleares ratificó 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.

En fecha 20 de noviembre 2015 el Consejo de Gobierno de la comunidad autónoma de las Islas Baleares ratificó 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 remodela el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015.

4. Por su parte, el Consell de Mallorca también quiere hacer efectivas las previsiones del EBEP, con los mismos criterios y de la misma forma que el Gobierno de las Islas Baleares. Uno de los principales motivos por el cual se busca esta identidad es para conseguir, en la medida en que sea posible, la igualdad en el tema de la carrera profesional entre el personal al servicio de la CAIB y el del Consell de Mallorca. Este objetivo tiene especial relevancia de cara a las transferencias de competencias y de personal de la comunidad autónoma de las Islas Baleares en el Consell de Mallorca, de forma que el personal del Consell de Mallorca tendría los mismos derechos de carrera profesional que el personal transferido de la comunidad autónoma.

5. Así, mediante el presente Acuerdo, se pretende establecer los principios informadores y el calendario de las actuaciones comunes entre ambas partes con respecto a la carrera profesional del empleado público. No obstante, las previsiones de este acuerdo son unas medidas iniciales motivadas por las circunstancias a que hace referencia el párrafo anterior y que, por lo tanto, no despliegan la totalidad de las



previsiones del EBEP en materia de carrera profesional. Como consecuencia de eso, la comunidad autónoma de las Islas Baleares tendrá que aprobar en el futuro todas las medidas de desarrollo necesarias para dar cumplimiento a la totalidad de las previsiones recogidas en el EBEP

6. Entre los derechos individuales del empleado público, el artículo 14 del EBEP, incluye el de la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. Este derecho se completa con la carrera horizontal, la cual consiste en la progresión de grado, categoría, nivel u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de acuerdo con el artículo 17, el cual dispone además que se tendrá que valorar la trayectoria y la actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Asimismo, se podrán incluir otros méritos y aptitudes en razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

Tal como conceptúa el EBEP, este modelo de carrera pretende la implicación voluntaria y motivada del personal, orientada a la consecución de los objetivos de la Administración y se conceptúa como el derecho de los empleados públicos a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional, en cuanto a conocimientos, formación, experiencia profesional y cumplimientos de los objetivos establecidos por la Administración.

El artículo 20 del EBEP prevé la evaluación del desempeño y dispone que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados, que se tienen que adecuar a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos, además determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del EBEP.

Las características del sistema, los requisitos generales, los importes para subgrupos y grupos y niveles del complemento de carrera, el sometimiento a la evaluación del desempeño, etc. se asimilarán a los acordados en términos generales al sistema de carrera profesional acordado el 4 de mayo de 2015 en el ámbito de la Administración de la comunidad autónoma y ratificados por acuerdo del Consejo de Gobierno de día 8 de mayo de 2015 y publicado en el BOIB núm.70, de 9 de mayo de 2015), el cual irá ligado a la formación, a un menor absentismo y a los mecanismos que se acuerden para la evaluación del desempeño, lo cual redundará en la mejora en la calidad de los servicios públicos y, en definitiva, en el mejor servicio al ciudadano.

7. La aplicación efectiva de este acuerdo requerirá la aprobación de la Ley de función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares que desarrolle el EBEP de manera que sean aplicables al personal del Consell Insular de Mallorca las previsiones en relación a la carrera profesional.

En virtud de lo que se ha expuesto, fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre la Administración y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSI-CSIF se firma el siguiente:

**ACUERDO**  
**CAPÍTULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**1. Objeto**

1.1 Este Acuerdo tiene por objeto regular el sistema de carrera profesional horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación que presta servicios en el Consell Insular de Mallorca y a sus entes adscritos.

1.2. 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 normativa sobre función pública aplicable, relativas a la carrera profesional horizontal.

**2. Ámbito subjetivo de aplicación**

2.1 Este Acuerdo es aplicable a todo el personal funcionario y laboral del Consell Insular de Mallorca y de sus entes adscritos.

2.2 El personal que haya accedido a la Administración Insular con posterioridad a la entrada en vigor de este Acuerdo, por medio de los sistemas ordinarios de provisión, sea por concurso de méritos o sea por libre designación, se le reconocerá la progresión conseguida en el sistema de carrera profesional horizontal de su administración de origen, de acuerdo con el principio de reciprocidad y los criterios de homologación que se determinen en los convenios de conferencia sectorial o de otros instrumentos de colaboración que se puedan suscribir.

**3. Configuración del modelo de la carrera profesional**

3.1 El modelo de carrera ordinaria se configura como el elemento clave de motivación y crecimiento profesional en el seno de la Función



Pública. Este esfuerzo y crecimiento tiene que ir aparejado a la remuneración correspondiente a cada nivel, así como al reconocimiento y valoración del nivel de carrera.

3.2 Para progresar en la carrera profesional, se desarrolla un modelo de carrera profesional en que la evaluación del desempeño y la mejora continua se configura como el eje fundamental. Es decir, además del requisito de cinco años de permanencia en el nivel de origen, se tendrá que superar la evaluación correspondiente. A estos efectos sólo se valorarán la formación y el resto de ítems obtenidos a partir del día 1 de enero de 2010.

#### 4. Características

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

- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora y al 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 de nivel en nivel, de manera tal que el acceso al nivel superior sólo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de demérito que prevé 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 tengan que 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 tienen que llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- j) Es independiente del puesto o de la plaza que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- k) Es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de manera que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes de la Administración del Consell Insular de Mallorca y de sus profesionales.

## CAPÍTULO II

### REQUISITOS, ESTRUCTURA Y RETRIBUCIONES

#### 5. Requisitos

5.1. El acceso a la carrera profesional horizontal se efectúa con la obtención de uno de los niveles que prevé este Acuerdo. El acceso posterior a los niveles superiores se lleva a cabo con el procedimiento y los requisitos que establece este Acuerdo, sin perjuicio de lo que dispone 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 acceder a la carrera profesional o para promocionar de nivel— son los siguientes:

- a) Pertenecer a alguno de los colectivos de personal que se señalan en el punto 2 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 que establece el punto 6.2 para cada uno de los niveles.
- 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.

## 6. Estructura

6.1. El modelo de carrera profesional horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales el profesional tiene que permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder a un 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 a efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los periodos de tiempo 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 en 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 incluidas en el anexo 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 que establece el artículo 89.5 del EBEP.
- e) Excedencia por cuidado de familiares.
- f) Excedencia forzosa.
- g) Excedencia especial que se regula en el 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/laborales	Subgrupo A1/ Grupo prof. A	Subgrupo A2/Grupo prof. B	Subgrupo B	Subgrupo C1/Grupo prof. C	Subgrupo C2/Grupo prof. D	Otros agrup./Grupo prof. E
Nivel IV	11.400 €	8.208 €	6.916 €	6.650 €	5.225 €	4.455 €
Nivel III	8.550 €	6.327 €	5.662 €	4.987 €	3.990 €	2.970 €
Nivel II	5.700 €	4.332 €	3.876 €	3.420 €	2.755 €	2.178 €
Nivel I	2.850 €	2.280 €	2.090 €	1.900 €	1.615 €	1.287 €

No obstante, estas cuantías serán objeto de revisión con el fin de incorporar el incremento que, si procede, pueda resultar de la aplicación de los efectos de la derogación del Real Decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el cual se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE nº. 126, de 24 de mayo).

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 cual se encuentre en situación de servicio activo.

7.4. El personal que acceda por un procedimiento selectivo a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo o una categoría profesional superior a la que tenía, tiene que iniciar la carrera profesional en la nueva situación adquirida. No obstante, seguirá 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.

En los supuestos de reclasificación derivados de los cambios de encuadre de los grupos y subgrupos que prevé el texto refundido del EBEP, los niveles reconocidos como consecuencia de la clasificación anterior serán considerados en el nuevo grupo o subgrupo de encuadre.

7.5. Durante los periodos de liberación sindical, el personal seguirá percibiendo el complemento de carrera por el 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 esta condición.

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

### **CAPÍTULO III**

#### **EVALUACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL**

#### **8. Los Principios rectores de la evaluación**

Los Principios rectores de la evaluación serán:

- 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 del Consell Insular de Mallorca.
- Desarrollar la Administración Electrónica facilitando la información al ciudadano de los servicios que presta la Administración insular.
- Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medida de la actividad que sirvan para conseguir mayor eficiencia del servicio público.

#### **9. Sistema de evaluación**

9.1. La evaluación consiste en valorar los méritos presentados y acreditados por parte del personal que solicite el acceso a cada nivel de carrera profesional.

9.2. Para mantener actualizado el sistema de manera que responda a la realidad y a las necesidades cambiantes, los méritos que tengan que ser evaluados se agrupan por áreas —cada una integrada por varios parámetros—, que tienen que ser aprobados periódicamente por el Departamento competente en materia de función pública del CIMA propuesta del órgano de Evaluación. Una vez aprobados, estos parámetros tienen que integrar el anexo correspondiente en cada una de las convocatorias ordinarias de carrera profesional.

9.3 Para el reconocimiento de cada nivel de carrera se tiene que valorar la trayectoria y la actuación profesional, la calidad de los trabajos



efectuados, los conocimientos adquiridos. También se pueden incluir otros méritos y aptitudes en 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.

9.4. Con carácter general y según los diferentes colectivos de personal en los cuales resulta aplicable este acuerdo, los méritos que tengan que ser evaluados se agrupan así:

a) Respecto del personal que se le haya exigido para ingresar cualquier título universitario, los parámetros susceptibles de ser evaluados se agrupan en tres áreas:

- Área I: actividad y competencia profesional. Se evalúan la participación individual para alcanzar los objetivos establecidos; la eficiencia en la gestión de los recursos; la introducción de innovaciones técnicas que mejoren la calidad del servicio; la actualización y la mejora de los métodos de trabajo y de los procesos, y otras actividades que se determinen en los anexos correspondientes. También se evalúan la relación interprofesional y el trabajo en equipo; el compromiso y la identificación con el servicio; la iniciativa y la mejora continua; la adaptabilidad a los cambios, y otras actividades que se determinen en los anexos correspondientes.

- Área II: formación, docencia e investigación. Se evalúan las actividades de formación autorizada relacionadas y específicas del ámbito profesional o funcional; la actividad formativa no específica que esté relacionada con los objetivos de la organización, y otras actividades que se establezcan en los anexos correspondientes.

En cuanto a la docencia como difusión del conocimiento técnico y organizativo, se evalúan la docencia en formación continuada y otros aspectos que se establezcan.

Cuando se relacionen con el ámbito profesional, se evalúan los proyectos de investigación, haber hecho una tesis doctoral y otros factores de investigación que se establezcan en los anexos correspondientes.

- Área III: implicación y compromiso con la organización. Se evalúan la participación del profesional en la gestión interna del servicio o de la unidad para mejorar la calidad y el compromiso de los profesionales con la organización donde prestan servicio o en su ámbito profesional y funcional del Consell Insular de Mallorca; la responsabilidad organizativa reconocida; ser miembro de los comités de evaluación, de los tribunales de selección o provisión; participar en la integración de nuevos profesionales o en grupos de trabajo para preparar proyectos, y otras actividades que se establezcan en los anexos correspondientes.

b) Respecto del personal al que se le haya exigido para ingresar cualquier otro de los títulos no universitarios previstos en el artículo 76 del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público aprobado por el Real decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los parámetros susceptibles de ser evaluados se agrupan en tres áreas:

- Área I: desarrollo del puesto. Se evalúan las competencias generales y las competencias específicas del puesto ocupado.

- Área II: formación. Se evalúan las actividades de formación autorizada relacionadas y específicas del ámbito profesional o funcional; la actividad formativa no específica que esté relacionada con los objetivos de la organización y otras actividades que se establezcan en los anexos correspondientes.

- Área III: implicación y compromiso con la organización. Se evalúan la participación del profesional en la gestión interna del servicio o de la unidad para mejorar la calidad y el compromiso con la organización donde presta servicio o en su ámbito profesional y funcional del Consell Insular de Mallorca; la responsabilidad organizativa reconocida; ser miembro de los comités de evaluación o de los tribunales de selección o provisión; participar en la integración de nuevos profesionales, y otras actividades que se establezcan en los anexos correspondientes.

## 10. Evaluación y créditos

10.1. Los méritos que tengan que ser evaluados y su peso específico a cada nivel varían según el tipo de personal, la titulación que se le haya exigido para ingresar y el grado en la cual acceda.

10.2. El proceso para acceder a cada grado requiere haber obtenido un mínimo de créditos en cada una de las tres áreas. La distribución global de los créditos que corresponden a cada área y la de los mínimos exigibles a cada grado y por cada área se establecerán en la resolución de la convocatoria respectiva, que tiene que aprobar periódicamente el Departamento competente en función pública a propuesta del comité de evaluación.

10.3. Para ascender de nivel se tienen en cuenta los méritos adquiridos a partir de la solicitud del reconocimiento del nivel anterior. Los

créditos excedentes en formación, titulación y actividad docente e investigadora se pueden aportar en la evaluación siguiente siempre que no supongan más del 20% de los créditos mínimos requeridos para acceder al nivel siguiente en esta área concreta.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **PROCEDIMIENTO DE ENCUADRE EN LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL**

#### **11. Procedimiento para obtener los niveles de carrera profesional**

11.1 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 será cada tres años.

11.2 Las solicitudes se tienen que presentar por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea—de acuerdo con la forma y dentro del plazo que establezca la convocatoria— y se tienen que adjuntar 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. El cumplimiento de los requisitos y de los méritos correspondientes se refiere al día de la expiración del plazo a que fija la convocatoria para presentar solicitudes.

11.3. 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 tiene que emitir un informe y elevar la propuesta de reconocimiento de nivel a la persona titular del Departamento competente en materia de función pública.

11.4. El procedimiento tiene que tener una duración máxima de seis meses y finaliza con la resolución motivada de la persona titular del Departamento en materia de función pública de concesión o de denegación del nivel solicitado. Contra esta resolución se puede interponer el recurso que corresponda de acuerdo con la normativa reguladora del procedimiento administrativo y el resto de la normativa aplicable.

11.5. Los efectos económicos de la obtención de nivel se retrotraen al día de la publicación de la convocatoria respectiva.

#### **CAPÍTULO V**

##### **ÓRGANOS DE EVALUACIÓN**

#### **12. Órganos de evaluación**

12.1. Para una valoración adecuada de los requisitos y de los méritos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional se crean los comités de evaluación de carrera profesional. A este efecto se tienen que crear unos comités de evaluación que podrán ser para cada subgrupo o grupo profesional, los cuales tienen la consideración de órganos colegiados, el funcionamiento de los cuales se rige por la subsección 1ª de la sección 3ª del capítulo II del título Preliminar de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

12.2. 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.

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

#### **13. Funciones de los comités de evaluación**

Estos comités tienen que tener el carácter de órganos colegiados, técnicos y especializados, tienen que actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, y tienen que 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 por 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 les atribuyan.

#### **14. Comisión paritaria de seguimiento**

De conformidad 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 uno de las organizaciones sindicales firmantes y 4 representantes de la Administración designados por la persona titular del Departamento competente en materia de función pública. Cuando por razones de la temática a tratar se crea necesario contar con la ayuda de personas con conocimientos especializados en la materia, las partes podrán asistir acompañadas de un asesor.

#### **15. 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.

#### **16. Vigencia**

Este Acuerdo se tiene que elevar al Pleno del Consell Insular de Mallorca para que lo apruebe y ordene su publicación en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*. Su entrada en vigor se producirá en los términos previstos en la disposición transitoria quinta de la Ley 3/2007, de 27 de marzo de la función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, sin perjuicio de que los pagos a cuenta de la carrera horizontal tengan efectos económicos a 1 de enero de 2017 en aplicación de la disposición transitoria primera de este Acuerdo.

#### **Disposición transitoria primera. Procedimiento extraordinario**

1. Se establece un periodo transitorio —que tiene como objetivo el encuadre inicial de nivel— con carácter extraordinario al cual puede optar, por una sola vez, el personal incluido en el punto 2 de este Acuerdo. Fuera de este periodo de implantación, sólo pueden 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 con independencia del cuerpo, grupo o escala, o en cualquier grupo profesional laboral.

Los requisitos y los méritos que se deban tener en cuenta en esta fase extraordinaria de implantación se tienen que entender referidos a 31 de diciembre de 2016.

2. Los requisitos que se enumeran en los puntos 5.2 b 5.2 c y 5.2 e 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.

3. En el plazo de un mes a partir del día siguiente que este Acuerdo sea aprobado por el Pleno del Consell Insular de Mallorca, se tiene que publicar en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares* una lista donde consten todas las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este acuerdo, donde figure el 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 diez días desde el día siguiente que se publique esta lista, las personas que no estén de acuerdo pueden presentar reclamaciones, o bien, visto el carácter voluntario de la carrera profesional horizontal, optar por renunciar a su participación en el sistema de carrera profesional horizontal.

Una vez examinadas las reclamaciones, se tienen que aprobar las listas definitivas y se tienen que publicar en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.

Estas listas definitivas tienen que contener los mismos datos que los de la lista provisional.

4. El personal que acceda al nivel IV en esta fase de implantación extraordinaria estará obligado a presentarse a cada evaluación que le corresponda por el tiempo de servicios prestados. En caso de dos evaluaciones negativas y previo informe preceptivo del órgano competente se podrá proponer el descenso al nivel inmediatamente inferior. En ningún caso, el hecho de no superar estas evaluaciones podrá suponer la remoción del puesto de trabajo, tanto con respecto al personal incluido en este punto como al resto de niveles.

5. El personal funcionario y laboral que en el momento de la implantación de la carrera tengan 64 años cumplidos, percibirán el 100% de las retribuciones del importe de carrera que les corresponda, según el nivel que se les haya reconocido. Igualmente los que cumplan 64 años durante el año 2017 percibirán este 100% a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad.

El personal funcionario y laboral que en el momento de la implantación de la carrera tengan 60 años cumplidos, percibirán el 75% de las retribuciones del importe de carrera que les corresponda, según el nivel que se les haya reconocido. Igualmente los que cumplan 60 años durante el año 2017 percibirán este 75% a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad. Este porcentaje será del 100% en el año 2018. Igualmente los que cumplan los 60 años durante el año 2018 percibirán este 100% a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad.



6. El personal funcionario beneficiario de la reducción de la edad de jubilación según la regulación de la Seguridad Social, que prestan servicios y actividades propias de bombero/a, y que en el momento de la implantación de la carrera tengan 59 años cumplidos, percibirán el 100% de las retribuciones del importe de carrera que les corresponda, según el nivel que se les haya reconocido. Igualmente los que cumplan 59 años durante el año 2017 percibirán este 100% a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad.

El personal funcionario beneficiario de la reducción de la edad de jubilación según la regulación de la Seguridad Social, que prestan servicios y actividades propias de bombero/a, y que en el momento de la implantación de la carrera tengan 55 años cumplidos, percibirán el 75% de las retribuciones del importe de carrera que les corresponda, según el nivel que se les haya reconocido. Igualmente los que cumplan 55 años durante el año 2017 percibirán este 75% a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad. Este porcentaje será del 100% en el año 2018. Igualmente los que cumplan los 55 años durante el año 2018 percibirán este 100% a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad.

7. El personal que cambié de grupo o subgrupo como consecuencia de un procedimiento de reclasificación le será de aplicación lo que prevé el artículo 7.4.

#### **Disposición transitoria segunda**

1. La incorporación al sistema de carrera profesional horizontal del personal que, a la fecha de efectos del reconocimiento extraordinario que se regula en la disposición anterior, tenga la condición de personal funcionario o laboral del Consell Insular de Mallorca y se encuentre en alguna de las situaciones administrativas que se señalan 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, si lo solicita previamente, en la fecha en que se produzca el reingreso al servicio activo, de acuerdo con la forma y con los efectos que prevé la disposición transitoria anterior.

2. Debe tener un tratamiento idéntico el personal funcionario o laboral del Consell Insular de Mallorca que fue declarado en excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

#### **Disposición transitoria tercera**

1. Una vez hecho, con carácter extraordinario, el encuadre inicial que prevé 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 Islas Baleares, y el convenio colectivo vigente para el personal laboral al servicio del Consell Insular de Mallorca, se cree el concepto retributivo “complemento de carrera horizontal”, los pagos se deben hacer mediante el concepto “a cuenta del complemento de carrera horizontal”

2. Con efectos de día 1 de enero de 2017, se abonará el 25% de las cantidades que se establecen en el punto 7.2 de este Acuerdo, excepto en los casos previstos en los puntos 5 y 6 de la disposición transitoria primera que en función de la edad percibirán el porcentaje que allí se prevé.

3. En el mes de octubre de 2017, si la previsión de gasto de capítulo 1 lo permite, se revisará el porcentaje y se presentará una propuesta de incremento de porcentaje.

4. Para el ejercicio presupuestario 2018, el porcentaje se negociará durante la elaboración de los presupuestos, con la información económica, jurídica y los documentos adecuados, la aplicación de un incremento de hasta un 25%.

5. En el mes de octubre de 2018, si la previsión de gasto de capítulo 1 lo permite, se revisará el porcentaje y se presentará una propuesta de incremento de porcentaje.

6. Para el ejercicio presupuestario 2019, el porcentaje se negociará durante la elaboración de los presupuestos, con la información económica, jurídica y los documentos adecuados, la aplicación del 100%.

7. Todos los incrementos se verán supeditados a los límites presupuestarios anuales que determinen las normas de aplicación.

#### **Disposición transitoria cuarta**

1. La progresión en el sistema ordinario de carrera profesional no puede llevarse a cabo hasta que no se haga el despliegue normativo el sistema de evaluación del cumplimiento, que tiene que prever que la obtención de resultados negativos en la evaluación del cumplimiento dará lugar a la no valoración del mérito relativo al trabajo desarrollado durante el periodo evaluado en el 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.

2. Se tiene que elaborar un modelo de indicadores y de evaluación del cumplimiento en qué de manera ponderada y en función de las diferentes categorías profesionales así como un modelo de evaluación progresivo, basado en los ítems siguientes:



- a. Formación.
  - b. Docencia.
  - c. Compromiso con la organización.
  - d. Evaluación del cumplimiento (evaluación 360°).
  - e. Cumplimiento de objetivos de su unidad y personal.
3. El Consell promoverá las acciones formativas que garanticen un número mínimo de horas que permitan el cambio de nivel.
4. La negociación de este despliegue normativo se tiene que iniciar, como máximo, en el plazo de un año desde el momento en que el presente acuerdo empiece a desplegar sus efectos económicos.
5. La primera convocatoria de carrera ordinaria para acceder a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se llevará a cabo de acuerdo con los requisitos establecidos. En esta convocatoria, y por una sola vez, se tendrán en cuenta las fracciones de tiempos remanentes que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel en la fase extraordinaria de implantación.
- Esta primera convocatoria se llevará a cabo, siempre que se haya producido la modificación de la Ley 3/2007 de Función pública de la CAIB, en el segundo semestre de 2018. Y en todo caso, en el plazo máximo de seis meses desde la aprobación de la Ley 3/2007.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO UGT CSI-CSIF

**ANEXO**  
**CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS**

A los 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 cuerpo o escala, o en cualquier grupo profesional laboral:

- Días acreditados para 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 C1/ grupo prof. C	Subgrupo C2/ grupo prof. D	Otros agrup./ grupo prof. E
1	0,60	0,50	0,40	0,30

- Días acreditados para 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 C1/ grupo prof. C	Subgrupo C2/ grupo prof. D	Otros agrup./ grupo prof. E
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 C.

Subgrupo A1/grupo prof. A	Subgrupo A2/ grupo prof. B	Subgrupo C1/ grupo prof. C	Subgrupo C2/ grupo prof. D	Otros agrup./ grupo prof. E
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 7 del EBEP, o en los grupos profesionales D y E.

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

Palma, 14 de marzo de 2017

**Por delegación del presidente, el secretario general**

(Decreto de 17 de julio de 2015, BOIB nº. 114, de 28 de julio de 2015)

Jeroni M. Mas Rigo

