

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO INSULAR DE EIVISSA

#### **5087** *Implementación del modelo de carrera profesional del personal del Consejo Insular de Ibiza*

El Pleno extraordinario del Consejo Insular de Ibiza, en la sesión de día 15 de mayo de 2019, aprobó una propuesta del tenor siguiente:

"(...)

#### **ACUERDO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DEL CONSEJO INSULAR DE IBIZA**

Los artículos 16, 17 y 19 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, y los artículos 62 y 62 bis de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, establecen que el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo tiene que tener derecho a la carrera profesional, y que a tal objeto las administraciones publicas tienen que promover la actualización y el perfeccionamiento de la calificación profesional de las personas empleadas publicas.

Una vez definida la carrera profesional como un conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas del progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, señala que las leyes de función pública que se dicten en desarrollo 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.

En virtud del que se ha expuesto, y fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre el Consejo Insular de Ibiza y las organizaciones sindicales, se acuerda:

#### **1. OBJETO**

El objeto de este acuerdo es establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal para el personal funcionario y para el personal laboral al servicio del Consejo Insular de Ibiza como un derecho previsto en el artículo 16 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público.

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 las leyes de función pública y en sus normas de desarrollo relativas a la carrera profesional horizontal.

La carrera horizontal tiene que contribuir, así mismo, a la actualización y el perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio a la ciudadanía al Consejo Insular de Ibiza.

#### **2. CARACTERÍSTICAS**

- 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 del nivel tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada en 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 tal manera que el acceso al nivel superior solo se logrará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación.
- 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 de la EBEP o salvo que no se cumpla cualquier de los requisitos que establezca este acuerdo.
- e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f) Es transparente: los apartados de la 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 el desarrollo del lugar 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 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/la 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 del Consejo Insular de Ibiza y de su personal.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### 3.1. Personal a quién es aplicable la carrera profesional

Los empleados públicos del Consejo Insular de Ibiza que tienen derecho a la carrera profesional son:

- a) Personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.
- b) Personal funcionario interino y personal laboral temporal que hayan logrado un nivel dentro del Consejo Insular de Ibiza.

#### 3.2. Personal a quien no es aplicable la carrera profesional

- a) Personal eventual.
- b) Altos cargos.
- c) Personal laboral indefinido no fijo, declarado per sentencia judicial y que no haya superado un proceso selectivo.

### 4. NIVELES DE LA CARRERA PROFESIONAL. ESTRUCTURA

- a) Para el reconocimiento de los niveles, además de los servicios prestados a la administración y la evaluación del desarrollo personal, mediante la formación, la innovación y las transferencias de conocimiento, se podrán valorar las competencias profesionales del empleado, tal como la conducta profesional, el rendimiento o el absentismo, así como la evaluación de los objetivos al cumplir la prestación de los servicios de atención a la ciudadanía, favorecer la calidad mediante el desarrollo de la administración electrónica, la racionalización de la gestión pública o cualquier otra que justifique la consecución de los objetivos fijados en los planes estratégicos del Consejo Insular de Ibiza o cualquier otra actuación que justifique mejoras en la gestión pública.
- b) La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, a cada uno de los cuales tienen que permanecer los profesionales un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.
- c) Dentro de la estructura de niveles, aunque actualmente en la relación de puestos de trabajo del Consejo Insular de Ibiza no existe ningún lugar del grupo B, y en previsión de futuras modificaciones de esta, se ha tenido en cuenta el grupo B en relación con el complemento de nivel.
- d) El período mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:
  - Nivel I: 5 años.
  - Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I (10 años de servicio).
  - Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II (15 años de servicio).
  - Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III (más de 20 años de servicio).
- e) Se consideran servicios prestados a los efectos 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 lugar de trabajo ejercidos en un lugar del mismo cuerpo o escala - y especialidades, si procede - o en una categoría profesional equivaliendo a cualquier administración pública.
- f) También se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, si procede, o categoría profesional.
- g) Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo mínimo de permanencia el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas siguientes:
  - Servicio activo.
  - Servicios especiales.
  - Servicios en otras administraciones públicas.
  - Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el art. 89.5 del EBEP.
  - Excedencia por a cura de familiares.
  - Excedencia forzosa.
- h) La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.



## 5. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

La carrera profesional se implantará y se percibirá por anticipado la cuantía correspondiente al nivel de carrera que se reconozca inicialmente, con efectos económicos de día 1 de enero de 2020, con el calendario siguiente:

- 50% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2020.
- 80% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2021.
- 100% con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2022.

Los empleados públicos con derecho a percibir el complemento de carrera profesional y que cumplan la edad de jubilación que les corresponda, según la normativa de aplicación a su colectivo, si procede, percibirán los porcentajes de carrera que se detallan a la tabla siguiente:

Año jubilación	PORCENTAJES A COBRAR	
	2020	2021
2020	100 %	0 %
2021	70 %	100 %

## 6. COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Las retribuciones, en cómputo anual, de los complementos de carrera correspondientes a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

Nivel	Grupo A1	Grupo A2	Grupo B	Grupo C1	Grupo C2	Agrupaciones profesionales
Nivel I	3.000€	2.700€	2.400€	2.100€	1.800€	1.500€
Nivel II	6.000€	5.400€	4.800€	4.200€	3.600€	3.000€
Nivel III	9.000€	8.100€	7.200€	6.300€	5.400€	4.500€
Nivel IV	12.000€	10.800€	9.600€	8.400€	7.200€	6.000€

El personal funcionario y laboral que se encuentre incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de este acuerdo, percibirá, con efectos de 1 de enero de 2020, la cuantía correspondiente en el grado o el nivel de carrera profesional que tenga reconocido.

Se hace necesario adaptar el gasto generado a las reglas de equilibrio presupuestario.

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta en la Seguridad Social al Consejo Insular de Ibiza.

## 7. REQUISITOS PARA ADQUISICIÓN DEL NIVEL INICIAL

El acceso a la carrera profesional se efectúa con la obtención de uno de los niveles previstos en el punto 4. El acceso posterior a los niveles superiores se lleva a cabo con el procedimiento y los requisitos establecidos en este acuerdo. Una vez efectuada la incorporación a la carrera profesional, la promoción de nivel solo se puede hacer al nivel inmediatamente superior.

La primera adquisición de nivel, en el momento inicial de aplicación de la carrera profesional, será de una sola vez, teniendo en cuenta los años de servicios prestados y las horas de formación determinadas para lograr el nivel. En esta primera instancia se tendrán en cuenta todas las horas realizadas durante la vida laboral del empleado a la administración pública. A los únicos efectos de lograr el nivel inicial, todo el tiempo trabajado a la administración se computará aplicando el artículo 10 de este acuerdo.

Los servicios prestados a efectos de adquirir el nivel inicial, serán aportados de oficio por el Departamento competente en materia de Recursos Humanos del Consejo Insular de Ibiza.

Para acreditar la formación y así poder adquirir el nivel correspondiente según el tiempo trabajado, toda la documentación que acredite la formación realizada se tendrá que presentar por registro de entrada y dentro de los primeros tres meses posteriores a la entrada en vigor de la carrera profesional aprobada por el pleno del Consejo Insular de Ibiza y la posterior publicación del acuerdo en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.

Se valorará la formación realizada hasta que finalice el período antes indicado, según la tabla siguiente:

Nivel	Grupo A1	Grupo A2	Grupo B	Grupo C1	Grupo C2	Agrupaciones profesionales
Nivel I	35	30	25	20	15	10





Nivel	Grupo A1	Grupo A2	Grupo B	Grupo C1	Grupo C2	Agrupaciones profesionales
Nivel II	70	60	50	40	30	20
Nivel III	105	90	75	60	45	30
Nivel IV	140	120	100	80	60	40

La formación presentada fuera de plazo no se puede valorar para adquirir el nivel correspondiente.

Toda la formación presentada ha de estar directamente relacionada con el lugar que ocupa el/la empleado/a público/a en cada momento.

El Consejo Insular de Ibiza ha de crear una comisión de evaluación y dispondrá de un plazo máximo de cinco meses para valorar la documentación y definir el nivel alcanzado por cada empleado/a público/a.

Una vez valorada la documentación, se publicará en el portal del empleado un listado de los empleados públicos valorados, en el que tiene que figurar el número de documento nacional de identidad, la categoría profesional y el nivel reconocido.

En el plazo de 10 días desde el siguiente al de la publicación del listado mencionado, los empleados que no estén conformes, podrán presentar reclamaciones. Una vez examinadas éstas, se publicará la lista definitiva, y las resolverá el órgano competente. Contra esta resolución se podrá interponer un recurso de acuerdo con la normativa aplicable.

## 8. MANTENIMIENTO DE NIVEL

El Consejo Insular de Ibiza tiene que diseñar un plan de desarrollo para el desempeño de la carrera profesional que será negociado con la representación sindical de la Mesa General de Negociación conjunta del personal funcionario y del personal laboral del Consejo Insular de Ibiza y necesariamente llevará integrado un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el Consejo programará cada año, fijando un mínimo de tiempo de formación específica que no podrá ser inferior a las horas de la siguiente tabla:

TODOS LOS NIVELES	Grupo A1	Grupo A2	Grupo B	Grupo C1	Grup C2	Agrupaciones profesionales
	35	30	25	20	15	10

Para mantener el nivel logrado en la carrera profesional, a partir del día 1 de enero de 2021 se tendrán que realizar anualmente las horas de formación indicadas al cuadro anterior.

Esta formación puede ser del plan de formación del Consejo Insular de Ibiza o cualquier otra formación impartida por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), por la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP) por la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB), por las universidades, por los colegios profesionales, por la Administración del Estado, autonómica o local, y otros cursos convalidados por el EBAP o por cualquier organismo dependiente de una administración pública.

La formación se acreditará mediante la aportación de un certificado de asistencia o de aprovechamiento que se tendrá que presentar al Servicio de Recursos Humanos del Consejo Insular de Ibiza cada año a partir del 2020, entre el 1 y el 31 de octubre, para que dentro del mes de noviembre se pueda evaluar y validar la formación para mantener los niveles.

El personal laboral con jubilación parcial presentará la misma formación.

La formación deberá realizarse, preferentemente, fuera de la jornada laboral. En el caso de que se realicen durante la jornada laboral se podrán destinar un máximo de 2.5 horas semanales.

El incumplimiento de la formación comportará la suspensión del complemento de carrera profesional para el personal afectado, salvo que el incumplimiento sea por causas de fuerza mayor, que será objeto de evaluación por la Comisión de Valoración que se regula en su punto 11 de este acuerdo.

En el supuesto de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia de la persona interesada y de los representantes del personal a la Comisión de Valoración, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas oportunas.

## 9. PROCEDIMIENTO PARA ADQUIRIR LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

9.1. 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 tiene que tener preferentemente carácter anual y como máximo bienal.



9.2. Las solicitudes se tienen que presentar por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea, de acuerdo con la forma y el 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. El cumplimiento de los requisitos venderá referido al día de la expiración del plazo fijado con la convocatoria para presentar solicitudes.

9.3. Los méritos aportados por la persona interesada serán evaluados por la Comisión de Valoración para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel.

Con este objeto se incorporará un informe que emitirá el Servicio de Recursos Humanos, en relación con los servicios a la administración pública de cada empleado público, con indicación del grupo a que pertenece por cada uno del días por los cuales ha prestado servicio e indicará si se trata de funcionario de carrera o interino, personal laboral fijo o temporal.

9.4. En caso de que el empleado público ya tenga un nivel reconocido y lo que solicite sea adquirir un nivel superior, se tendrá en cuenta para la valoración de la formación, la siguiente tabla, siempre y cuando haya cumplido con los requisitos para el mantenimiento de nivel:

TODOS LOS NIVELES	Grupo A1	Grupo A2	Grupo B	Grupo C1	Grupo C2	Agrupaciones profesionales
	35	30	25	20	15	10

9.5. Si el empleado público adquiere por primera vez un nivel, se valorará la formación según la tabla siguiente:

Nivel	Grupo A1	Grupo A2	Grupo B	Grupo C1	Grupo C2	Agrupaciones profesionales
Nivel I	35	30	25	20	15	10
Nivel II	70	60	50	40	30	20
Nivel III	105	90	75	60	45	30
Nivel IV	140	120	100	80	60	40

9.6. El procedimiento tiene que tener una duración máxima de cinco meses (dos meses para acreditar la formación realizada y tres meses para valorar la documentación y definir el nivel logrado por cada trabajador). Una vez valorada la documentación, se publicará en el portal del empleado una lista de los empleados públicos valorados, en que tiene que figurar el número de documento nacional de identidad, la categoría profesional y el nivel reconocido.

En el plazo de 10 días desde el siguiente al de la publicación de dicha lista, los empleados que no estén conformes, podrán presentar reclamaciones. Una vez examinadas estas, se publicará la lista definitiva, y se resolverá por el órgano competente. Contra esta resolución se podrá interponer un recurso de acuerdo con la normativa aplicable.

9.7. Los efectos económicos se retrotraerán el día siguiente de la fecha de desempeño del nivel logrado por parte de la persona interesada.

## 10. CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS

Para el personal que cuente con servicios prestados a distintos grupos profesionales se aplicará una regla de ponderación de estos servicios a efectos de determinar su inclusión a uno u otro nivel dentro del grupo profesional en que presta servicio en la actualidad.

Días prestados por el personal de cuerpos y escalas del grupo A1 o de su equivalente del personal laboral.

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

Días prestados por el personal de cuerpos y escalas del grupo A2/B o de su equivalente del personal laboral.

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

Días prestados por el personal de cuerpos y escalas del grupo C1 o de su equivalente del personal laboral.

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	1	0.6	0.5

Días prestados por el personal de cuerpos y escalas del grupo C2 o de su equivalente del personal laboral.





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

Este sistema de ponderación no afecta en los supuestos de progresión vertical.

## 11. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

11.1. El órgano competente para obtener una valoración adecuada de los requisitos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional será el Consejo Insular de Ibiza, el cual creará una Comisión de Valoración para su supervisión y evaluación.

11.2. Todos los acuerdos adoptados a la Mesa General de negociación conjunta del personal funcionario y del personal laboral serán vinculantes para su aplicación.

11.3. La Comisión de Valoración tiene que estar formada por un mínimo de cinco personas y se reunirá cada año dentro de la primera quincena de noviembre para validar la formación presentada durante el año para mantener o lograr los niveles. En la primera convocatoria, la comisión tiene que aprobar el reglamento de organización y funcionamiento.

11.4 Esta comisión es un órgano colegiado, técnico y especializado, y ha de actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, y tendrá las siguientes funciones:

- comprobar los requisitos de las personas solicitantes
- eleva al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o desestimación de las solicitudes.
- valorar, estudiar y proponer las medidas a aplicar en casos de incumplimiento
- otras funciones que se le atribuyan

11.5. Las personas integrantes de la Comisión están obligados a mantener el secreto sobre las deliberaciones, los informes emitidos, las evaluaciones y cualquier otro asunto de competencia de la Comisión.

## 12. PLAN DE FORMACIÓN

El Consejo Insular de Ibiza se compromete a poner en marcha un Plan de Formación anual con la finalidad de mejorar este acuerdo y adecuarlo a las necesidades de sus empleados públicos.

Durante el año 2019 se realizará, al menos, un curso transversal para todos los empleados públicos, con la finalidad de facilitar la formación al personal antes del año 2020.

## 13. PAZ SOCIAL

Las organizaciones 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 tiene que elevar al Pleno del Consejo Insular de Ibiza para su aprobación y ordene la publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, y entrará en vigor el día siguiente que se publique. (...)”

Ibiza, 24 de mayo de 2019

**La secretaria técnica de Turismo, Interior, Territorio i Movilidad**

Margarita Planells Torres

