

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO INSULAR DE EIVISSA

#### **8321** *Modificación del Acuerdo del Pleno de aprobación de carrera profesional del personal del Consell Insular d'Eivissa*

El Pleno del Consell Insular d'Eivissa, en sesión ordinaria de día 30 de septiembre de 2022, aprobó una propuesta del tenor siguiente:

**PRIMERO.- MODIFICAR** el Acuerdo del Pleno del Consell Insular d'Eivissa, adoptado en la sesión extraordinaria de día 15 de mayo de 2019, en virtud del cual se aprobó implementar la carrera profesional horizontal del personal del Consell Insular d'Eivissa, e **IMPLEMENTAR** el modelo de carrera profesional horizontal del personal del Consell Insular d'Eivissa en los términos que prevé la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears, modificada por la Llei 6/20148, de 22 de junio, en relación al Real decret 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el texto del cual se acompaña como Anexo con CSV 14161450016626524661.

**SEGUNDO.- APROBAR** que la carrera profesional horizontal del personal del Consell Insular d'Eivissa comporte la percepción de un complemento retributivo por este concepto, que será plenamente efectivo a partir de la entrada en vigor del presupuesto general del Consell Insular d'Eivissa para el año 2023, y **DESTINAR** las cuantías económicas necesarias para hacer frente a los gastos derivados de la implantación del modelo de carrera profesional horizontal del personal del Consell Insular d'Eivissa, siempre que el incremento de las retribuciones que deriven de a citada modificación sean conformes con las limitaciones establecidas en la legislación presupuestaria del Estado para el ejercicio a que se refiere.

**TERCERO.- PUBLICAR** el Acuerdo de la modificación de la carrera profesional horizontal del personal del Consell Insular d'Eivissa que s adopte en el Boletín Oficial de les Illes Balears.

Eivissa, 30 de septiembre de 2022

**El jefe de servicio de Recursos Humanos**  
Agustín Goerlich López

#### **TEXTO REFUNDIDO DEL ACUERDO DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DEL CONSELL INSULAR D'EIVISSA**

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 (TREBEP), y los artículos 62 y 62 bis de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, establecen que el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo debe tener derecho a la carrera profesional, y que a tal objeto las administraciones públicas tienen que promover la actualización y el perfeccionamiento de la cualificación profesional de las personas empleadas públicas.

Una vez definida la carrera profesional como un conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas del progresos 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.

El Pleno extraordinario del Consell Insular d'Eivissa, en la sesión del día 15 de mayo de 2019, acordó aprobar implementar el modelo de carrera profesional del personal del Consell Insular d'Eivissa, la publicación del cual se llevó a término al BOIB núm. 71, de 28 de mayo de 2019.

En fecha 4 de noviembre de 2019 se constituyó de la Comisión de valoración de la carrera profesional del Consell Insular d'Eivissa y, en fecha 24 de enero de 2020, aprobó la relación de personas admitidas y excluidas. Así mismo, dadas las dificultades legislativas y presupuestarias desde entonces para implantar el acuerdo plenario de referencia, la Mesa General de Negociación del Consell Insular d'Eivissa, en sesión de fecha 10 de marzo de 2020, acordó modificar determinados aspectos del Acuerdo de la carrera profesional horizontal



del personal del Consell Insular d'Eivissa. A pesar de esto, los trabajos de la Comisión de valoración de la carrera profesional del Consell Insular d'Eivissa quedaron afectados por el paréntesis que significó el Real decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el cual se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, así como las prórrogas posteriores, después de las cuales se continuaron las negociaciones con las organizaciones sindicales más representativas en el Consell Insular d'Eivissa con la finalidad de modificar los términos económicos de la implantación de la carrera profesional y adaptarlos a los límites presupuestarios. Con esta finalidad, en la sesión de fecha 13 de octubre de 2020, la Mesa General de Negociación acordó, entre otras cosas, la creación de un grupo de trabajo para el seguimiento de la carrera profesional, el resultado de las negociaciones llevadas a cabo a lo largo de todo este tiempo es este texto.

Dadas las dificultades legislativas y presupuestarias desde entonces para implantar el acuerdo plenario de referencia, se ha considerado conveniente introducir algunas modificaciones que permitan su aplicación efectiva.

En virtud de lo que se ha expuesto, y fruto de las negociaciones llevadas al efecto entre el Consell Insular d'Eivissa 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 Consell Insular d'Eivissa 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 ha de contribuir, así mismo, a la actualización y el perfeccionamiento de la cualificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio a la ciudadanía en el Consell Insular d'Eivissa.

## 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 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 tal manera que el acceso al nivel superior solo se logrará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo de la fase extraordinaria de implantación.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo de la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 e del TREBEP o salvo que no se cumpla cualquiera de los requisitos que establece 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 trabajos 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 puesto de trabajo por tal de 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/la profesional desarrolla.
- k) Es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideren en la evaluación de forma que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes del Consell Insular d'Eivissa y de las de su personal.



### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

Los empleados públicos del Consell Insular d'Eivissa que tienen derecho a la carrera profesional horizontal son:

- a) Personal funcionario de carrera y personal laboral fijo propio del Consell Insular d'Eivissa, así como el personal funcionario con Habilitación de Carácter Nacional con destino en el Consell Insular d'Eivissa.
- b) Personal funcionario interino y personal laboral temporal que haya logrado un nivel dentro del Consell Insular d'Eivissa.

Previa negociación con los representantes sindicales a sus respectivos ámbitos, se podrán acoger a este sistema de carrera profesional los empleados públicos de los entes instrumentales dependientes del Consell Insular d'Eivissa.

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

- a) Personal eventual.
- b) Altos cargos (Directores insulares, Secretarios Generales Técnicos) que no tengan la consideración de empleados públicos del Consell Insular d'Eivissa.

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

a) Para el reconocimiento de los niveles, además de los servicios prestados en 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 Consell Insular d'Eivissa 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 período 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 Consell Insular d'Eivissa no exista ningún puesto 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 en la administración 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).

El remanente de tiempo trabajado, una vez logrado el nivel inicial en el momento de implantación de la carrera, podrá computar para lograr el nivel siguiente.

e) Se consideran servicios prestados a los efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los períodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación de reserva de puesto de trabajo ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala -y especialidades, si corresponde- o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

f) También se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, si corresponde, 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 TREBEP.
- Excedencia por cura de familiares.
- Excedencia forzosa.



h) La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.

## 5. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

5.1. La carrera profesional se implantará en un plazo de cuatro años, de forma lineal, y se percibirá a cuenta la cuantía correspondiente al nivel de carrera que se reconozca inicialmente, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2023, con el siguiente calendario de pago:

- 50% desde el día 1 de enero de 2023.
- 66,67% desde el día 1 de enero de 2024.
- 83,33% desde el día 1 de enero de 2025.
- 100% desde el día 1 de enero de 2026

Las personas que se incorporen durante el período de implantación percibirán, si procede, la cuantía correspondiente al período en que se incorporen.

5.2. 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, con anterioridad al 1 de enero de 2025, percibirán el 70% de la cuantía correspondiente al nivel de carrera que les corresponda al penúltimo año en activo, y el 100% el último año. Los empleados públicos que cumplan la edad de jubilación durante el año 2025 cobrarán el 100% el último año en activo.

El personal jubilado en 2020, 2021 y 2022 percibirá el 70% de la cuantía correspondiente al nivel de carrera que les correspondiese al penúltimo año en activo, y el 100% el último año, o la parte proporcional que les corresponda.

La Comisión Paritaria de Seguimiento del acuerdo resolverá los supuestos dudosos que puedan surgir sobre cualquier asunto relacionado.

5.3. El pago dependerá de las posibilidades presupuestarias de la Corporación, aunque, con una negociación previa con la representación social, los porcentajes anteriormente expresados pueden ser aumentados en función de las posibilidades que permitan las correspondientes leyes de presupuestos.

5.4. En caso de que un año no se pudiese abonar la retribución correspondiente, esta sería añadida a las cuantías correspondientes al ejercicio presupuestario siguiente.

## 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 los 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 del 1 de enero de 2023, la cuantía correspondiente en el grado o el nivel de carrera profesional que tenga reconocido.

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

Una vez implantado al 100% este complemento, las cantidades citadas podrán ser actualizadas en términos anuales según acorde el Consell Insular d'Eivissa, previa negociación con los entes sindicales de esta Administración.

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta en la Seguridad Social en el Consell Insular d'Eivissa, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5.2 de este Acuerdo.

## 7. REQUISITOS PARA LA 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 en la administración pública. A los únicos efectos de lograr el nivel inicial, todo el tiempo trabajado en la administración se computará aplicando el artículo 10 de este acuerdo.

En todo caso se tendrán en cuenta, por tal de resolver la adscripción al nivel inicial, las solicitudes presentadas con su documentación adjunta en el año 2019 por los empleados públicos del Consell Insular d'Eivissa, si bien en todo caso se tiene que depurar el listado provisional de fecha 24 de enero 2020, por lo que respecta a las incidencias que hayan podido ocurrir por las dilaciones en el tiempo, particularmente de los empleados que ya no forman parte de la plantilla del Consell Insular d'Eivissa.

Igualmente, se abrirá un plazo extraordinario de solicitudes para obtener el nivel inicial una vez publicado este acuerdo, para el personal de nuevo acceso a la carrera del Consell Insular d'Eivissa que cumplan los requisitos de acceso inicial a la carrera profesional, así como de actualización de nivel inicial del personal que en fecha 2019 ya va presentó su solicitud y sea susceptible de cambio de nivel inicial a la nueva fecha de efectos 1 de enero de 2023.

En relación con los años de servicio prestados se tendrán en cuenta todas las fracciones de tiempo remanentes que no se hayan utilizado para obtener un nivel en la fase de implantación para.

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

Para acreditar la formación y así poder adquirir el nivel correspondiente de acuerdo al tiempo trabajado, toda la documentación que acredite la formación realizada se tendrá que presentar por registro de entrada y dentro del plazo que proponga la resolución administrativa de desarrollo de este acuerdo.

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 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 tiene que estar directamente relacionada con el puesto que ocupa el/la empleado/a público/a en cada momento.

La comisión de evaluación dispondrá de un plazo máximo de cinco meses para valorar la documentación y definir el nivel logrado para cada empleado/a público/a, con carácter ordinario. Al nuevo período de solicitudes extraordinario, será necesario definir los nuevos niveles iniciales de los empleados públicos solicitantes del acceso en un plazo máximo de 10 días para poder estar en condiciones de que el acuerdo de establecimiento de la carrera profesional en el Consell Insular d'Eivissa tenga efectos a 1 de enero de 2023.

Una vez valorada la documentación, se publicará en el portal del empleado un listado 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 máximo de 10 días desde el siguiente al de la publicación del listado citado, los empleados que no estén conformes, podrán presentar reclamaciones. Una vez examinadas estas, 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 Consell Insular d'Eivissa 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 Consell Insular d'Eivissa y necesariamente llevará integrado un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que el Consell 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	Grupo 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 2024 se tendrán que realizar anualmente las horas de formación indicadas en el cuadro anterior, que tienen que ser revisadas cuando se establezca un plan de formación, de conformidad al punto 12 de este acuerdo.

Esta formación, que en todo caso será voluntaria, puede ser del plan de formación del Consell Insular d'Eivissa 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 Illes Balears (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.

Para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, la formación será preferentemente *online*.

La formación se acreditará mediante la aportación de un certificado de asistencia o de aprovechamiento que se tendrá que presentar en el Servicio de Recursos Humanos del Consell Insular d'Eivissa cada año a partir de 2024, 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 se tendrá que realizar, preferentemente, fuera de la jornada laboral. En el caso de que se haga 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 para la Comisión de Valoración que se regula en el punto 11 de este acuerdo.

En el caso 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 en 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 debe tener preferentemente carácter anual y como a máximo bianual.

9.2. Las solicitudes se tienen que presentar por registro general de entrada 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 vendrá referido al día de la expiración del plazo fijado en la convocatoria para presentar solicitudes.

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

Con esta finalidad 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 para cada uno de los 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 solicita es adquirir un nivel superior, se tendrá en cuenta para la valoración de la formación, la siguiente tabla, siempre que haya cumplido con los requisitos para el mantenimiento del nivel:

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

9.5. En caso de que el empleado público adquiera por primera vez un nivel, se valorará la formación según la siguiente tabla:





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

En el plazo máximo 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 resolverá el órgano competente. Contra esta resolución se podrá interponer un recurso de acuerdo con la normativa aplicable.

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

9.8. El personal que, proveniente de otra administración pública con la carrera profesional ya reconocida, solicite incorporarse al sistema de carrera profesional de este Consell, deberá ser encuadrado según los criterios del presente acuerdo, no estando vinculado el Consell Insular d'Eivissa al mantenimiento del nivel conseguido en la Administración de procedencia.

## 10. CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS

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

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

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

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

Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como 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 Consell Insular d'Eivissa, el cual creará una Comisión de Valoración para su supervisión y evaluación.

11.2. Todos los acuerdos adoptados en 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 al menos 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 tiene que actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, y tendrá las siguientes funciones:

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

11.5. Los y las miembros 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 Consell Insular d'Eivissa se compromete a poner en marcha un plan de formación anual los efectos de mejorar este acuerdo y adecuarlo a las necesidades de sus empleados públicos.

## **13. RÉGIMEN TRANSITORIO Y PROVISIONAL DE EVALUACIÓN PROFESIONAL**

Mientras no se establezcan los criterios definitivos de formación y evaluación profesional del personal al servicio del Consell, la Corporación, junto con la parte social, tiene que aprobar los criterios de evaluación provisionales que permitan la implementación transitoria de la carrera profesional en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Acuerdo.

## **14. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO**

De acuerdo con el art. 38.5 del TREBEP, se creará una Comisión Paritaria, con funciones de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución de este acuerdo.

Esta Comisión estará formada por un representante de cada una de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación Conjunta del Consell Insular d'Eivissa y por representantes de la Corporación en el mismo número, formando parte siempre de esta Comisión el/la Consejero/a responsable del área de personal y recursos humanos, o Director Insular/Secretario Técnico en quien delegue.

Cuando por razones de la temática a tratar sea necesario contar con la ayuda de personas con conocimientos especializados en la materia, las partes podrán asistir acompañadas de un/a asesor/a.

Tanto el/la Secretario/a General de la Corporación como el/la Interventor/a General, formarán parte de la citada Comisión como asesores de la misma.

## **15. PAZ SOCIAL**

Las organizaciones firmantes de este acuerdo se comprometen a garantizar la paz social durante todo el período de implantación de la carrera en todos los aspectos referidos a la carrera profesional siempre que se cumplan los términos pactados en este acuerdo.

## **16. VIGENCIA**

Este acuerdo entrará en vigor previa emisión de los informes favorables correspondientes, así como asimismo es requisito la preceptiva dotación presupuestaria suficiente, aprobada favorablemente por cada uno de los ejercicios anuales.

Este acuerdo se tiene que aplicar con la entrada en vigor del presupuesto del Consell Insular d'Eivissa para el año 2023, para lo que se tendrán que destinar los créditos adecuados y suficientes para esta finalidad.

Este Acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en el *Boletín Oficial de les Illes Balears*, con la aprobación previa del Pleno del Consell Insular d'Eivissa.

