



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO INSULAR DE EIVISSA PATRONATO ESCUELA DE TURISMO

**9409**

#### *Implementación de la carrera profesional horizontal del personal de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa*

La Junta Superior del Patronato para la Gestión y Funcionamiento de la Escuela de Turismo del Consell Insular d'Eivissa, en la sesión del día 18 de noviembre de 2024, aprobó por asentimiento de sus miembros la implementación del modelo de carrera profesional horizontal del personal de la Escuela de Turismo del Consell Insular d'Eivissa en los términos que se prevén en las bases para implementar la carrera profesional del personal de la Escuela de Turismo del Consell Insular d'Eivissa que constan en el expediente con CSV 15251714233025042465 y en el certificado emitido en fecha 16 de octubre de 2024, y que se transcriben a continuación:

#### **Bases reguladoras de la carrera profesional horizontal del personal de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Ibiza**

Los artículos 16, 17 y 19 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que 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 Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, 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 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 fecha 26 de agosto de 2024, el presidente del Patronato para la gestión y funcionamiento de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa, dispuso la iniciación de los trámites administrativos oportunos para la aprobación de la carrera profesional horizontal del personal de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa.

En virtud del lo expuesto, y fruto de las negociaciones llevadas al efecto entre el Patronato de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa y el representante sindical, se acuerda:

#### **1. OBJETO**

El objeto de este acuerdo es establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal para el personal al servicio de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell 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, asimismo, 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 la Escuela Universitaria de Turismo del Consell 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 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 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 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: 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 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 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 consideran en la evaluación de forma que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa y de su personal.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

Los empleados públicos de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa que tienen derecho a la carrera profesional horizontal son:

- a) Personal laboral fijo, propio de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa.
- b) Personal temporal que haya logrado un nivel dentro del Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa.

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

- a) Personal eventual.
- b) Altos cargos que no tengan la consideración de empleados públicos de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de 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 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 Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa solo existen puestos de los grupos A1 y C2, en previsión de futuras modificaciones de esta, se han tenido en cuenta los grupos A2, B y C1 en relación con el complemento de nivel.
- d) El periodo 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 adquirir el nivel siguiente.

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 puesto de trabajo ejercidos en un lugar del mismo cuerpo o escala -y especialidades, si procede- 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 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 TREBEP.
- Excedencia por cuidado 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 tres 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 2025, con el siguiente calendario de pago:

- 60% desde el día 1 de enero de 2025.
- 75% desde el día 1 de enero de 2026.
- 100% desde el día 1 de enero de 2027.

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

5.2. Los empleados públicos con derecho a percibir el complemento de carrera profesional y que finalicen su relación laboral con motivo de su jubilación, 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 se jubilen durante el año 2025 cobrarán el 100% el último año en activo.

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 del Patronato para la gestión y funcionamiento de la Escuela de Turismo, a pesar de que, 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 pudiera 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 nivel 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	Grupo A1	Grupo A2	Grupo B	Grupo C1	Grupo C2	Agrupaciones profesionales
Nivel IV	12.000€	10.800€	9.600€	8.400€	7.200€	6.000€

El personal laboral que se encuentre incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de este acuerdo, percibirá, con efectos de 1 de enero de 2025, la cuantía correspondiente al grado o 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 acuerde el Patronato para la gestión y funcionamiento de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa, previa negociación con el representante sindical de la Escuela.

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta en la Seguridad Social en la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de 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 adquirir 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 adquirir el nivel inicial, todo el tiempo trabajado en la administración se computará aplicando el artículo 10 de este acuerdo.

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 extraordinaria de implantación para la siguiente convocatoria.

Los servicios prestados en la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa, a efectos de adquirir el nivel inicial, serán aportados de oficio por el área competente en materia de Recursos Humanos del Patronato por la Gestión y Funcionamiento de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa.

Para acreditar la formación y así poder adquirir el nivel correspondiente según el tiempo trabajado, toda la documentación que acredite la formación realizada se deberá 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 lugar que ocupa el 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 adquirido para cada empleado/a público/a, con carácter ordinario.

Un vez valorada la documentación, se publicará en el tablón de anuncios y en la página web de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa, un listado de los empleados públicos valorados, en el cual 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 recurso de acuerdo con la normativa aplicable.





## 8. MANTENIMIENTO DE NIVEL

El Consell Insular de Eivissa aprobó un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas fijando un mínimo de tiempo de formación específica que no podrá ser inferior en 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 carrera profesional, a partir del día 1 de enero de 2026 se tendrán que realizar anualmente las horas de formación indicadas en el cuadro anterior.

Esta formación, que en todo caso será voluntaria, puede ser del plan de formación del Consell Insular de 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 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.

Para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, la formación será preferentemente en línea.

La formación se acreditará mediante la aportación de certificados de asistencia o de aprovechamiento que se tendrán que presentar por registro de entrada al Consell Insular de Eivissa, dirigidos al Patronato por la Gestión y el Funcionamiento de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa, cada año a partir de 2026, 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 supuesto 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 por la Comisión de Valoración que se regula en el 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 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 tiene que tener preferentemente carácter anual y como máximo bienal.

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 en el día de expiración del plazo fijado con 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 área de Recursos Humanos del Patronato por la Gestión y Funcionamiento de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa, en relación con los servicios a la administración pública de cada empleado público, con indicación del grupo a que pertenece por cada uno de los días por los cuales ha prestado servicio e indicará si se trata de personal laboral fijo o temporal.

9.4. En caso de que el empleado público ya tenga un nivel reconocido y lo que solicite 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 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. 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 tablón de anuncios y página web de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa, una lista de los empleados públicos valorados, en la cual 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 día siguiente al de la publicación de la 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 a la fecha de cumplimiento del nivel adquirido 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 la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa, tendrá que ser encuadrado según los criterios del presente acuerdo, no estando vinculada la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de 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 a efectos de determinar su inclusión en uno u otro nivel dentro del grupo profesional en el que presta el 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 Patronato por la Gestión y el Funcionamiento de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa, el cual creará una Comisión de Valoración para su supervisión y evaluación.

11.2 Todos los acuerdos adoptados en el marco de las negociaciones sindicales correspondientes, serán vinculantes para su aplicación.



11.3 La Comisión de Valoración tiene que estar formada por un mínimo de tres 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 adquirir los niveles.

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 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**

Dado que el Consell Insular de Eivissa puso en marcha un plan de formación anual, esta corporación se compromete a realizar la tramitación que resulte oportuna con el fin de que el personal laboral de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa pueda adherirse.

## **13. 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 el representante sindical de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa y por un representante del Patronato por la Gestión y el Funcionamiento de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa – personal del Consell Insular de Eivissa adscrito al Patronato –, formando parte siempre de esta Comisión un miembro de la Junta Superior del Patronato por la Gestión y Funcionamiento de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa, que ostente a la vez el cargo de Presidente/a o Consejero/a del Consell Insular de Eivissa o Director Insular 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 uno/a asesor/a.

Tanto el Secretario/a General como el Interventor/a General del Patronato por la Gestión y el Funcionamiento de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Ibiza, formarán parte de la citada Comisión como asesores de la misma.

## **14. PAZ SOCIAL**

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

## **15. 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 para cada uno de los ejercicios anuales.

Este acuerdo se tiene que aplicar con la entrada en vigor del presupuesto de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa para el año 2025, para lo cual se tendrán que destinar los créditos adecuados y suficientes para esta finalidad.

Este Acuerdo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, con la aprobación previa de la Junta Superior del Patronato por la Gestión y el Funcionamiento de la Escuela Universitaria de Turismo del Consell Insular de Eivissa, así como del Pleno del Consell Insular de Eivissa.

Ibiza, 20 de agosto de 2025

**La asesora jurídica del Patronato para la Gestión y Funcionamiento  
de la Escuela de Turismo del Consell Insular d'Eivissa**  
Antònia Prats Marí

