



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE EIVISSA

9953*Acuerdo de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Ayuntamiento de Eivissa*

Expediente núm.	Procedimiento
16347/2025	Negociación Colectiva

Por medio del presente anuncio se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, que el Pleno del Ayuntamiento de Eivissa, en sesión plenaria **celebrada** el día 4 de septiembre de 2025, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“PRIMERO.- Aprobar el texto consensuado por la Mesa General de fecha 06.08.2025 que consta al expediente sobre el Acuerdo para la implementación de la Carrera Profesional horizontal del Personal del Ayuntamiento de Eivissa y que se adjunta como Anexo de la presente Resolución.

SEGUNDO.- Aprobar la creación de un complemento retributivo denominado “complemento de carrera profesional” dentro del régimen de las retribuciones de los funcionarios y del personal laboral del Ayuntamiento de Eivissa de acuerdo con las modificaciones consensuadas del Pacto regulador de las condiciones laborales del personal funcionario y del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Eivissa con la representación de los empleados públicos municipales.

TERCERO.- Aprobar que el presente acuerdo tendrá efectos económicos retroactivos desde el 1 de julio de 2025.

QUART.- Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de las Islas Baleares y en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Eivissa (<https://eivissa.sedelectronica.es>).

ACUERDO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE EIVISSA

ANTECEDENTES

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), cuyo Texto Refundido fue aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece en sus artículos 16, 17 y 19 que los empleados públicos tendrán derecho a la promoción profesional, y que a tal efecto las administraciones públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus empleados.

Tras definir la carrera profesional como “*el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad*”, establece que “*las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este estatuto regularán la carrera profesional aplicable a cada ámbito, que podrán, consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de las diferentes modalidades que prevé*”.

En la Comunidad Autónoma de les Illes Balears esta regulación es la contenida en los artículos 62, 62 bis y ss de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de Función Pública de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears.

Con estas premisas, la reforma legislativa efectuada a través del EBEP y la legislación autonómica implica una mayor autonomía en la determinación de una parte de las retribuciones, las de carácter complementario, que pueden variar legítimamente en una u otras administraciones.

Ello implica la elaboración de un nuevo modelo que deberá valorar necesariamente la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y la evaluación del desempeño, así como otros méritos en razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

La evaluación del desempeño de los empleados públicos, deberá realizarse a través de procedimientos fundados en principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y cuya evaluación habrá de ser tenida en cuenta a los efectos de promoción de la carrera.

Por todo ello, al amparo de lo dispuesto en el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, después de la negociación mantenida entre los representantes municipales y los de las organizaciones sindicales, se estima conveniente la aprobación del presente acuerdo de conformidad con las siguientes estipulaciones:

1. OBJETO

1.1. El objeto de este acuerdo es establecer las bases para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal funcionario y laboral al servicio del Ayuntamiento de Eivissa incluido en el ámbito de aplicación del apartado 3 del presente acuerdo en base a lo establecido en el RD 5/2015, de 30 de octubre, del EBEP y la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de Función Pública de les Illes Balears.

2. CARACTERÍSTICAS

2.1. La carrera horizontal tiene las siguientes características.

- **Voluntaria:** corresponde al personal incluido en el ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- **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.
- **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 conseguirá si se acredita el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, excepto la fase extraordinaria de implantación.
- **Irreversible:** el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, excepto la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 e) del TREBEP.
- **Incentivada:** el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- **Transparente:** las herramientas de medida de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.
- **Abierta:** no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- **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 profesional que se desarrolla.
- **Actualizable:** Se revisan periódicamente los elementos que se consideren en la valoración de manera que respondan a la realización y necesidades cambiantes de la administración y de sus profesionales.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1. Personal que debe percibir la carrera profesional.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Eivissa que tienen derecho a percibir la carrera profesional horizontal son:

- a) Funcionarios de carrera y personal laboral fijo.
- b) Funcionarios interinos y personal laboral temporal, e indefinido no fijo que ocupen plazas vacantes de carácter estructural existentes en la plantilla de personal y hayan logrado un nivel en el Ayuntamiento de Eivissa (periodo mínimo de 5 años de servicios prestados).
- c) Funcionarios en situación de segunda actividad con destino.

3.2. Personal que no debe percibir la carrera profesional.

- a) Personal eventual.
- b) Personal de alta dirección.
- c) Funcionarios interinos y personal laboral temporal que no ocupen plazas vacantes de carácter estructural. En todo caso, quedan exceptuados de percibir el complemento de carrera profesional los empleados que presten servicios en alguna de las siguientes modalidades: ejecución de programas de carácter temporal y exceso o acumulación de tareas.
- d) Funcionarios en situación de segunda actividad sin destino.

4. ESTRUCTURA Y NIVELES

4.1. La carrera horizontal del Ayuntamiento de Eivissa se estructura en cuatro niveles, cada uno de los cuales corresponde a un número determinado de años de servicios prestados. Los empleados deberán permanecer un periodo mínimo de tiempo en cada nivel así como acreditar la formación requerida para poder ascender al nivel superior.





4.2. El número de años de servicios prestados mínimos, para acceder a cada nivel es el siguiente:

- Nivel I: A partir de 5 años de servicios prestados.
- Nivel II: A partir de 10 años de servicios prestados (5 años desde el acceso al nivel I).
- Nivel III: A partir de 15 años de servicios prestados (5 años desde el acceso al nivel II).
- Nivel IV: A partir de 20 o más años de servicios prestados (5 años desde el acceso al nivel III).

4.3. Se consideran servicios prestados, a 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 excedencia con reserva de puesto de trabajo, ejercidos en un mismo cuerpo o escala –y especialidades, si procede– o en una categoría profesional equivalente en cualquier administración pública.

4.4. También se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, si procede, o categoría profesional de forma equivalente, de acuerdo a las tablas de ponderación que figuran en este acuerdo.

4.5. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, el transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicio en otras administraciones públicas.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el artículo 89.5 del EBEP.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial que regula el Decreto Ley 5/2012 de 1 de junio.

4.6. Para acceder a un nivel de carrera profesional superior, hay que cumplir el número correspondiente de años de servicios prestados.

5. ADQUISICIÓN DEL NIVEL INICIAL

5.1. El acceso a la carrera profesional se efectúa mediante la obtención de uno de los niveles previstos en el punto 4.2. Posteriormente, el ascenso a niveles superiores se realizará conforme al procedimiento y requisitos establecidos en el presente acuerdo. La promoción de nivel únicamente podrá realizarse al nivel inmediatamente superior.

5.2. La primera adquisición de nivel, será de una sola vez, *en función de los años de servicios prestados y las horas de formación exigidas para dicho nivel, computables a lo largo de la vida laboral en cualquier Administración Pública. En lo relativo a la formación, se aplicarán los criterios establecidos en el apartado 6 del presente acuerdo.*

En el proceso de adquisición del nivel inicial, el tiempo de servicio prestado que exceda tras la obtención de uno de los niveles estipulados en el presente acuerdo, se reservará su cómputo para la progresión al siguiente nivel.

5.3. Se consideran servicios prestados, los reconocidos a efectos de antigüedad, según los certificados de servicios prestados de cada Administración de acuerdo con la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos. Los relativos al tiempo trabajado en el Ayuntamiento de Eivissa, serán emitidos de oficio mediante informe por parte del Departamento de Recursos Humanos. El tiempo de servicios prestados en otras administraciones públicas se acreditará mediante la presentación de certificado de servicios prestados emitidos por las Administración/es correspondiente/s.

5.4. Una vez finalizado el plazo de solicitudes, el Departamento de Recursos Humanos emitirá un informe con el listado de empleados públicos que han solicitado la carrera profesional. Dicho informe incluirá el tiempo de servicio prestado en el Ayuntamiento de Eivissa así como el correspondiente a otras administraciones, según la documentación acreditada por los solicitantes. Posteriormente, el informe será remitido a la Comisión de Valoración.

5.5. En el caso de servicios prestados por personal que ocupe puestos de trabajo por adscripción provisional, atribución temporal de funciones o desempeño accidental, cuando la categoría de dicho puesto sea superior a la de su plaza en propiedad, tendrá derecho a percibir el complemento de carrera profesional correspondiente al grupo/subgrupo o categoría profesional del puesto que efectivamente desempeña mientras se mantenga esta situación. Asimismo, tanto los servicios prestados como la formación recibida se computarán conforme a las funciones y requisitos asociados al puesto que efectivamente ocupa.

5.6. Para acreditar la formación y, de este modo, poder adquirir el nivel correspondiente según el tiempo trabajado, deberá presentarse toda la documentación que justifique la formación realizada. Dicha documentación deberá enviarse mediante el trámite electrónico establecido, conforme a lo dispuesto en la convocatoria publicada al efecto.

5.7. Se valorará la formación realizada y certificada hasta la fecha de finalización del plazo para presentar solicitudes de participación por parte de los interesados en la convocatoria. La formación presentada fuera de plazo no se valorará para adquirir el correspondiente nivel. Toda la formación acreditada deberá guardar relación directa con las funciones inherentes al puesto que el empleado desempeñe en cada momento.

5.8. Se valorarán las horas de formación realizadas, clasificadas por grupos/subgrupos y niveles, conforme a la tabla que se indica a continuación:

FUNCIONARIOS	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO A2	GRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	AGRUP. PROF.
LABORALES	ASIMILADO SUBGRUPO A1	ASIMILADO SUBGRUPO A2	ASIMILADO GRUPO B	ASIMILADO SUBGRUPO C1	ASIMILADO SUBGRUPO C2	ASIMILADOAGRUP. PROF.
NIVEL 1	35h	30h	25h	20h	15h	10h
NIVEL 2	70h	60h	50h	40h	30h	20h
NIVEL 3	105h	90h	75h	60h	45h	30h
NIVEL 4	140h	120h	100h	80h	60h	40h

6. FORMACIÓN COMPUTABLE A EFECTOS DE CARRERA PROFESIONAL

La formación podrá ser formación académica o reglada y formación complementaria.

6.1. Formación académica o reglada:

- En este apartado se engloban todos los estudios y titulaciones que, dentro del Sistema Educativo Español, se imparten de forma presencial, a distancia o mixta, sin hacer diferencia entre centros públicos, privados o concertados, siempre y cuando el título obtenido tenga validez académica oficial.
- La formación académica o reglada se valorará únicamente a efectos de adquisición del nivel inicial.
- En ningún caso se valorarán los estudios que hayan sido requisito previo y necesario para acceder a la plaza que se ocupa.
- En ningún caso se valorarán los estudios, que sean requisito previo, para acceder a otros estudios que se valoren.
- La valoración, según la legislación vigente, se realizará de la siguiente manera:

I. Formación de carácter reglado (ciclos formativos, bachillerato, ESO, etc.)

II. Formación de carácter universitario reconocida mediante créditos ECTS (European Credit Transfer System), según establece el artículo 4 punto 5 del Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre por el que se establece el sistema de créditos, se le reconocerá 30h por crédito cursado.

III. Créditos universitarios anteriores al Plan Bolonia regulados en el Real Decreto 1497/1987 de 27 de noviembre, por el que se establecen las directrices generales comunes de los planes de estudio universitario de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, serán reconocidos, tal y como establece su artículo.

6.2. Formación complementaria

- Se considera formación complementaria toda aquella, presencial, a distancia o mixta, ofrecida dentro del Plan de formación anual del Ayuntamiento de Eivissa, o por cualquier organismo público previsto en la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen jurídico del Sector Público y Ley 39/2015 1 octubre de Procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas como pueden ser: Administraciones Públicas (EBAP, SOIB, Consejería del Gobierno de las Islas Baleares competente en materia de empleo y formación, FELIB, ...), corporación de derecho público con título oficial de formación (Cámaras de Comercio, Colegios Oficiales, Asociaciones públicas, agentes sociales,... etc.), organismos públicos dependientes, universidades, centros públicos de enseñanza o bien academias oficiales de formación, siempre y cuando tengan las competencias en materias de formación ocupacional. También se considerará formación complementaria la impartida a través de la plataforma de administración electrónica EsPúblico y Gestiona.
- El contenido de esta formación, debe estar relacionado con las funciones del puesto de trabajo que ocupa la persona solicitante, o tratarse de formación complementaria a la formación exigida para acceder al puesto, como podrían ser cursos de informática, prevención de riesgos laborales, de calidad, de violencia de género, siempre y cuando hayan sido impartidos o promovidos por los centros anteriormente señalados.
- El personal que acceda a la carrera profesional horizontal, podrá utilizar todos los méritos que posea, así como los servicios





prestados, para acceder al nivel inmediatamente superior, de acuerdo con lo establecido en los apartados 6.1 y 6.2.

d) La valoración de las horas de formación se realizará conforme a lo indicado en el certificado de asistencia o de aprovechamiento correspondiente, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Certificados de aprovechamiento: las horas que estipule el certificado
- Certificados de asistencia: la mitad de las horas que estipule el certificado.

7. EXPERIENCIA PROFESIONAL COMPUTABLE A EFECTOS DE CARRERA PROFESIONAL

7.1. Los servicios prestados se valorarán de acuerdo a lo estipulado en el apartado 4.2 del presente acuerdo.

7.2. Criterios de ponderación de los servicios prestados en diferentes grupos/subgrupos.

Los servicios prestados en diferentes grupos de titulación, se computarán de forma ponderada. A efectos de determinar el número de días de servicios prestados, se aplicarán los criterios de ponderación de la siguiente tabla, computándose todos los periodos trabajados en cualquier grupo/subgrupo, o en cualquier grupo profesional laboral, en función de los días acreditados en cada categoría:

FUNCIONARIOS Y LABORALES	PROCEDENCIA SUBGRUPO A1	PROCEDENCIA SUBGRUPO A2	PROCEDENCIA GRUPO B	PROCEDENCIA SUBGRUPO C1	PROCEDENCIA SUBGRUPO C2	PROCEDENCIA AGRUPACIONES PROFESIONALES
PLAZA SUBGRUPO A1	1	0,9	0,8	0,7	0,6	0,5
PLAZA SUBGRUPO A2	1,1	1	0,9	0,8	0,7	0,6
PLAZA SUBGRUPO B	1,2	1,1	1	0,9	0,8	0,7
PLAZA SUBGRUPO C1	1,3	1,2	1,1	1	0,9	0,8
PLAZA SUBGRUPO C2	1,4	1,3	1,2	1,1	1	0,9
PLAZA AGRUP. PROF	1,5	1,4	1,3	1,2	1,1	1

7.3. El personal que acceda por el procedimiento selectivo de promoción interna, o cualquier otro estipulado en la legislación vigente, a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo, o a una categoría profesional superior a la que tenía, ha de iniciar la carrera profesional en la nueva situación adquirida. No obstante, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior hasta que el nivel reconocido en el nuevo grupo/subgrupo alcance una cuantía superior.

8. RETRIBUCIONES

8.1. 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. Las cuantías anuales por nivel y grupo/subgrupo son las siguientes:

FUNCIONARIOS	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO A2	GRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	AGRUP. PROF.
LABORALES	ASIMILADO SUBGRUPO A1	ASIMILADO SUBGRUPO A2	ASIMILADO GRUPO B	ASIMILADO SUBGRUPO C1	ASIMILADO SUBGRUPO C2	ASIMILADO AGRUP. PROF.
NIVEL 1	3.183€	2.864€	2.546€	2.228€	1.910€	1.591€
NIVEL 2	6.365€	5.729€	5.092€	4.456€	3.819€	3.183€
NIVEL 3	9.548€	8.593€	7.638€	6.684€	5.729€	4.774€
NIVEL 4	12.731€	11.457€	10.184€	8.911€	7.638€	6.365€

8.2. El personal incluido en el ámbito subjetivo de aplicación del presente acuerdo percibirá, tras la resolución definitiva de la convocatoria, con efectos retroactivos desde el 1 de julio de 2025, la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocido.



8.3. La retribución tiene carácter complementario y está vinculada a la obtención de un determinado nivel de carrera profesional. Únicamente podrá percibirse el complemento correspondiente al último nivel reconocido, en función del grupo o subgrupo profesional en el que el empleado se encuentre en situación de servicio activo.

8.4. Durante los períodos de liberación sindical, el personal mantendrá el derecho al complemento de carrera correspondiente al nivel que tuviera reconocido en el momento de acceder a dicha condición, o a los que le sean reconocidos con posterioridad.

8.5. Respecto al personal que trabaje a tiempo parcial o con jornada reducida, se realizará una reducción proporcional del complemento salarial en concepto de carrera profesional, excepto en aquellos supuestos en los que el empleado disfrute de una reducción de la jornada laboral con derecho a percibir las retribuciones íntegras.

8.6. Las cuantías establecidas estarán sujetas a las variaciones retributivas anuales que establezcan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

8.7. El complemento de carrera profesional horizontal se abonará de forma fraccionada en 12 mensualidades como un complemento salarial en la nómina mientras el empleado esté de alta en la Seguridad Social en el Ayuntamiento de Eivissa.

9. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

9.1. La carrera profesional se implantará, percibiéndose la cuantía correspondiente al nivel que se reconozca, una vez finalizada la convocatoria, con efectos económicos retroactivos desde el 1 de julio de 2025, conforme a la siguiente calendarización:

- 30% con efectos económicos a 1 de julio de 2025.
- 70% con efectos económicos a 1 de enero de 2026
- 100% con efectos económicos a 1 de enero de 2027

9.2. Los empleados públicos con derecho al complemento de carrera profesional, que se encuentren en situación de servicio activo y opten por jubilarse durante los ejercicios 2025, 2026 o 2027, podrán percibir el 100% de dicho complemento con efectos retroactivos desde 1 de julio de 2025 y hasta la finalización de su relación laboral con el Ayuntamiento de Eivissa.

Requisitos para acogerse a la medida:

Los interesados que, durante el proceso de reconocimiento del nivel inicial, deseen acogerse a lo estipulado en esta medida, deberán presentar una declaración jurada. En dicha declaración, deberán manifestar su compromiso de cesar en el servicio dentro del plazo establecido, coincidiendo con la fecha en que cumplan los requisitos legales para la jubilación, ya sea obligatoria o voluntaria.

En el caso de aquel personal que, habiendo optado inicialmente por no presentar la declaración jurada mencionada en el apartado anterior, decida finalmente jubilarse durante los ejercicios 2025, 2026 o 2027, podrá solicitar el reconocimiento retroactivo de las retribuciones vinculadas a la carrera profesional no abonadas desde 1 de julio de 2025, hasta alcanzar el 100% correspondiente.

Cláusula de reversión por incumplimiento: En caso de que el empleado público no proceda a su jubilación dentro del plazo debidamente comunicado, quedará obligado al reintegro de las cantidades percibidas en concepto de complemento de carrera profesional correspondientes al exceso retributivo concedido como consecuencia de su compromiso de jubilación.

10. PROCEDIMIENTO PARA OBTENER EL NIVEL INICIAL

10.1. Una vez aprobada la carrera profesional y tras la aprobación de la convocatoria inicial, se procederá a su publicación en la sede electrónica del Ayuntamiento de Eivissa. En ésta se establecerán los requisitos y el procedimiento para solicitar la adquisición del nivel inicial. Esta convocatoria estará dirigida a todo el personal empleado público que cumpla las condiciones legalmente exigibles, de conformidad con la normativa vigente y lo dispuesto en el presente acuerdo.

10.2. En cumplimiento de lo dispuesto en el **apartado 12 del presente acuerdo**, se constituirá una **Comisión de Valoración y Seguimiento**, previo nombramiento de sus miembros por el alcalde o concejal delegado, **que se encargará de** la supervisión y evaluación de la carrera profesional.

10.3. Las solicitudes deberán presentarse por el procedimiento telemático que se prevea en la correspondiente convocatoria, de acuerdo con la forma y plazo establecidos tanto en el presente acuerdo como en la convocatoria. En dicha solicitud deberán adjuntarse los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos para participar en el acceso a nivel.

10.4. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Comisión de Valoración y Seguimiento verificará la documentación presentada y evaluará los méritos alegados por los solicitantes con el fin de emitir el correspondiente informe de valoración.



10.5. La Comisión de Valoración y Seguimiento, expondrá en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica una lista con los niveles obtenidos por las personas solicitantes y el desglose de las valoraciones.

10.6. Una vez publicadas las valoraciones, se abrirá un plazo para efectuar las reclamaciones oportunas o solicitar la revisión ante la Comisión de Valoración y Seguimiento.

10.7. La Comisión resolverá las reclamaciones y, a continuación, hará pública, en el tablón de anuncios de la sede electrónica la lista definitiva de personas solicitantes con el nivel inicial adquirido.

10.8. De acuerdo con la citada lista, la Comisión de Valoración elevará a la Presidencia de la Corporación, la propuesta definitiva para su aprobación mediante Decreto de Alcaldía o concejal en quien delegue.

10.9. Se constituirá, siempre que sea técnicamente posible, una base de acceso telemático que permitirá consultar el expediente individual de carrera profesional, el cual incluirá los datos del trabajador relativos a: su historial de servicios prestados en la Administración Pública, los certificados acreditativos de formación presentados y debidamente validados, así como el nivel de carrera profesional correspondiente, garantizando en todo caso la protección de datos personales conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos y transparencia administrativa.

10.10. Teniendo en cuenta el volumen de trabajo que supondría este proceso, se facilitará de manera voluntaria desde el resto de departamentos los medios materiales y humanos que sean necesarios para facilitar la gestión de este proceso de evaluación inicial.

10.11. El cumplimiento de los requisitos de formación y tiempo trabajado, vendrán referidos al día de la expiración del plazo establecido en la convocatoria.

10.12. El personal que en la fecha de efectos del reconocimiento en función de lo estipulado en el apartado 3.1 del presente acuerdo, se encuentre en alguna de las situaciones administrativas que a continuación se detallan, podrán solicitar el reconocimiento de nivel inicial de carrera profesional. Dicho reconocimiento no generará efectos retributivos ni requerirá el reingreso al servicio activo, de acuerdo con la forma y con los efectos previstos en la convocatoria:

- a) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- b) Excedencia por cuidado de familiares.
- c) Excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual.
- d) Excedencia por razón de violencia terrorista.
- e) Servicios especiales.

Una vez que el trabajador se reincorpore al servicio activo, percibirá el complemento de carrera profesional que se le hubiera reconocido, sin que en ningún caso proceda su abono con efectos retroactivos.

10.13. *El personal que, en el momento de presentar la solicitud dentro del plazo establecido en la convocatoria inicial, no hubiera completado el tiempo de servicio requerido para acceder al Nivel I (nivel inicial), pero estuviera en condiciones de alcanzarlo antes del 1 de julio del año siguiente, podrá solicitar dicho reconocimiento una vez cumplido el tiempo exigido, surtiendo efectos económicos a partir de la fecha de solicitud.*

Para ello, previamente, la Comisión de Valoración y Seguimiento evaluará los requisitos presentados, con el fin de verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas para la obtención del nivel.

10.14. El personal que se incorpore al **Ayuntamiento de Eivissa** procedente de otras Administraciones Públicas con posterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo, podrá solicitar el **reconocimiento de la carrera profesional** en el momento de su ingreso en la corporación, surtiendo efectos económicos *a partir de la fecha de solicitud.*

Para ello, previamente, la Comisión de Valoración y Seguimiento evaluará los requisitos presentados, a fin de verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas para la obtención del nivel.

11. MANTENIMIENTO DEL NIVEL

11.1. Todos los empleados que tengan reconocido algún nivel de carrera profesional deberán participar en la convocatoria anual de mantenimiento de nivel, acreditando la formación correspondiente a su nivel y grupo/subgrupo dentro de la carrera profesional.

El período en el que deberá realizarse la formación será entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente. Durante este período, el personal deberá completar la formación necesaria para mantener su nivel y, de este modo, poder percibir el complemento durante los 12 meses siguientes a su reconocimiento.



11.2. El Ayuntamiento de Eivissa se compromete, en la medida de lo posible, a promover dentro del Plan anual, formación vinculada al mantenimiento y promoción de la carrera.

11.3. Para el mantenimiento de nivel, el personal ha de realizar dentro del período establecido, las horas necesarias según el grupo/subgrupo y nivel de acuerdo a lo que se detalla a continuación:

FUNCIONARIOS	SUBGRUPO A1	SUBGRUPO A2	SUBGRUPO B	SUBGRUPO C1	SUBGRUPO C2	AGRUP. PROF.
LABORALES	ASIMILADO SUBGRUPO A1	ASIMILADO SUBGRUPO A2	ASIMILADO SUBGRUPO B	ASIMILADO SUBGRUPO C1	ASIMILADO SUBGRUPO C2	ASIMILADO AGRUP. PROF.
TODOS NIVELES	35	30	25	20	15	10

11.4. La formación se acreditará mediante la aportación de los certificados de aprovechamiento o de asistencia que se tendrán que remitir a la Comisión de Valoración y Seguimiento entre el 1 y el 15 de julio del periodo anual correspondiente.

11.5. A efectos de la carrera profesional, la formación presentada podrá ser presencial, semipresencial, “online” y/o a distancia.

11.6. El incumplimiento de los mínimos de formación estipulados para el mantenimiento anual del nivel obtenido supondrá la suspensión del complemento de carrera profesional **correspondiente al** personal afectado, excepto en aquellos casos en los que dicho incumplimiento se deba a causas de fuerza mayor, conforme a lo previsto en el apartado siguiente. En tales supuestos, la Comisión de Valoración y Seguimiento evaluará la situación.

11.7. Se entienden causas de fuerza mayor, aquellas situaciones de incapacidad permanente, riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por accidente laboral, o aquellas que estén determinadas por la normativa correspondiente.

11.8. **En caso de que se proceda a la suspensión del complemento de carrera profesional de un trabajador, se iniciará un procedimiento en el que se dará audiencia al afectado y a los representantes del personal, a fin de que la Comisión de Valoración y Seguimiento pueda ratificar o revocar dicha suspensión.**

De ratificarse la suspensión, el trabajador cesará en el cobro del complemento durante el ejercicio anual siguiente. No obstante, si acreditase la formación requerida dentro del período estipulado en el apartado 11.1, se procederá a reinstaurar el pago correspondiente a su nivel profesional, sin que en ningún caso proceda el abono de los importes no percibidos durante el tiempo en que no cumplió con los requisitos formativos establecidos.

12. PROGRESIÓN DE NIVEL

12.1. Para que los empleados públicos, acogidos al sistema de carrera profesional horizontal, puedan progresar al nivel superior, deberán acreditar los años de servicios prestados necesarios de acuerdo a lo establecido en el apartado 4.2 del presente acuerdo.

12.2. Previa solicitud de progresión de nivel de la persona interesada, el Departamento de Recursos Humanos emitirá un certificado **que acredite los años de servicio prestados, con el fin de proceder a la promoción de nivel.**

12.3. El empleado que solicite la progresión de nivel, deberá acreditar **la realización de las horas de formación correspondientes a la diferencia entre el nivel al que aspira acceder y el nivel de origen del cual proviene.**

12.4. Los efectos económicos derivados de la progresión de nivel surtirán efecto a partir de la fecha de solicitud.

13. ÓRGANOS DE VALORACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

13.1. *El órgano competente para valorar y verificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones necesarias para acceder a los distintos niveles de la carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Eivissa será la Comisión de Valoración y Seguimiento. Dicha comisión será nombrada por el Alcalde o concejal delegado del Ayuntamiento de Eivissa en la resolución mediante la cual se apruebe la convocatoria.*

13.2. La Comisión de Valoración es un órgano colegiado, de naturaleza paritaria y con carácter preceptivo.

13.3. Para la valoración del nivel inicial de carrera profesional, se constituirá una Comisión de Valoración extraordinaria formada por un máximo 16 miembros titulares y 3 miembros en calidad de suplentes de cada titular. Además, tendrán derecho a asistir, en calidad de observadores, un miembro titular y un suplente por cada sindicato con representación en la Mesa General de Funcionarios y Laborales. Previa solicitud motivada de la Comisión, podrá asistir personal del Departamento de Recursos Humanos como asesor, con voz pero sin voto.

La designación de los miembros se efectuará mediante sorteo entre el personal del Ayuntamiento, con distinción por grupos, subgrupos o categorías profesionales (A1, A2, C1 y C2), exceptuando al personal perteneciente a la categoría AP, bajo los siguientes criterios:

- *Se excluirá al personal perteneciente a la categoría AP.*
- *Se seleccionarán un mínimo de dos representantes por cada una de las categorías A1, A2 y C1.*
- *Se designarán un mínimo de cuatro miembros de la categoría C2.*

El cargo de presidente recaerá en un funcionario de las categorías A1 o A2, mientras que el de secretario será desempeñado por un miembro de la categoría C2.

El orden de participación se establecerá alfabéticamente por primer apellido, tomando como referencia la letra determinada en el sorteo anual efectuado por la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

13.4. La Comisión de Valoración y Seguimiento estará formada por funcionarios/as de carrera, personal laboral fijo, funcionarios/as interinos/as o personal laboral temporal que ocupen plazas vacantes de carácter estructural y cuenten con al menos un nivel de carrera profesional reconocido por el Ayuntamiento de Eivissa, contará con un máximo de cinco miembros titulares y tres suplentes por cada titular, designados por el Ayuntamiento. Además, tendrán derecho a asistir, en calidad de observadores, un miembro titular y un suplente por cada sindicato con representación en la Mesa General de Funcionarios y Laborales. Previa solicitud motivada de la Comisión, podrá asistir personal del Departamento de Recursos Humanos como asesor, con voz pero sin voto.

La designación de los miembros se efectuará mediante sorteo entre el personal del Ayuntamiento, con distinción por grupos, subgrupos o categorías profesionales (A1, A2, C1 y C2), bajo los siguientes criterios:

- *Se excluirá al personal perteneciente a la categoría AP.*
- *Se seleccionará un representante por cada una de las categorías A1, A2 y C1.*
- *Se designarán dos miembros de la categoría C2.*

El cargo de presidente recaerá en un funcionario de las categorías A1 o A2, mientras que el de secretario será desempeñado por un miembro de la categoría C2.

El orden de participación se establecerá alfabéticamente por primer apellido, tomando como referencia la letra determinada en el sorteo anual efectuado por la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

13.5. La Comisión de Valoración y Seguimiento se reunirá de manera ordinaria con periodicidad anual, **entre la segunda quincena de julio y el mes de agosto**, con el fin de validar la formación presentada durante el período anual necesaria para el mantenimiento de nivel.

13.6. La Comisión de Valoración y Seguimiento se reunirá de forma extraordinaria trimestralmente siempre que haya solicitudes que no requieran participación en la convocatoria anual: nuevo acceso, progresión de nivel, **suspensión del complemento u otras situaciones que requieran valoración.**

13.7. Esta comisión es un órgano colegiado, técnico y especializado y deberá regirse por los principios de objetividad, independencia, imparcialidad, discrecionalidad y profesionalidad, y tendrá las siguientes funciones:

- Comprobar los requisitos de las personas solicitantes, y elevar 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

13.8. 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.

13.9. Los miembros de la Comisión tendrán derecho al abono del importe de 42,83 euros por cada sesión a la que asistan. No se generará el derecho de retribución indicado a favor de los miembros de la Comisión cuando la duración de las sesiones que lleven a cabo sea inferior a tres horas. En ningún caso tendrán derecho a dicho abono los empleados del Ayuntamiento de Eivissa que actúen en calidad de observadores o asesores.

14. VIGENCIA

El presente acuerdo se elevará al Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Eivissa, para su aprobación y posterior publicación íntegra en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, momento en el que la presente disposición administrativa adquirirá su eficacia.



El presente acuerdo, deja sin efecto cualquier disposición de rango igual o inferior, que se oponga a lo aquí acordado, lo contradiga o sea incompatible con lo que dispone.”

Eivissa, firmado electrónicamente (*5 de septiembre de 2025*)

La primera teniente de alcalde

Gema Marí Planells

