

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO DE GOBIERNO

**3491**

*Acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de abril de 2016 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 17 de marzo de 2016 por el que se aprueba el Texto consolidado de los acuerdos sobre el sistema de promoción, desarrollo y carrera profesional del personal estatutario dependiente del Servicio de Salud de las Illes Balears*

De conformidad con el artículo 80.1 de la Ley 55/2003, el 17 de marzo de 2016 la Administración y las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad suscribieron el Acuerdo por el que se aprueba el Texto consolidado de los acuerdos sobre el sistema de promoción, desarrollo y carrera profesional del personal estatutario dependiente del Servicio de Salud de las Illes Balears. El 22 de marzo de 2016, las partes firmantes llevaron a cabo una corrección de errores formales de este acuerdo.

Con dicho acuerdo se ha realizado una revisión profunda de los acuerdos vigentes en materia de carrera profesional, a la vez que se han incorporado las modificaciones que se han considerado oportunas con la finalidad de elaborar un texto único y actualizado para todos los profesionales del Servicio de Salud, por lo que se han derogado los acuerdos vigentes hasta ahora.

Por otra parte, el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que, para que los acuerdos que versan sobre materias de competencia de los consejos de gobierno de comunidades autónomas tengan validez y eficacia, requieren la aprobación expresa y formal de dicho órgano.

Por todo ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejera de Salud, en la sesión de día 1 de abril de 2016, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

“**Primero.** Ratificar el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 17 de marzo de 2016 por el que se aprueba el Texto consolidado de los acuerdos sobre el sistema de promoción, desarrollo y carrera profesional del personal estatutario dependiente del Servicio de Salud de las Illes Balears, que se adjunta como anexo.

**Segundo.** Derogar los siguientes acuerdos de Consejo de Gobierno:

- a. Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de diciembre de 2006 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 3 de julio de 2006 sobre sistema de promoción, desarrollo profesional y carrera profesional del personal dependiente del Servicio de Salud de las Islas Baleares (BOIB n.º 189 ext./2006, de 30 de diciembre), y los acuerdos que lo modifican.
- b. Acuerdo del Consejo de Gobierno de 4 de julio de 2008 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 26 de mayo de 2008 por el que se aprueba y se desarrolla el modelo de carrera profesional del personal del Servicio de Salud de las Islas Baleares perteneciente a categorías u otras agrupaciones de carácter no sanitario y de aquellas otras sanitarias que no requieren titulación universitaria (BOIB n.º 98/2008, de 15 de julio), y los acuerdos que lo modifican.
- c. Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de mayo de 2011 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de 12 de abril de 2011 sobre el inicio de la fase ordinaria del sistema de carrera profesional (BOIB n.º 75/2011, de 21 de mayo).
- d. Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de abril de 2015 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 22 de abril de 2015 por el que se aprueba el inicio de la fase ordinaria del sistema de carrera profesional del personal sanitario del Servicio de Salud de las Islas Baleares (BOIB n.º 61/2015, de 25 de abril).
- e. Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 5 de mayo de 2015 por el que se aprueba el inicio de la fase ordinaria del sistema de carrera profesional del personal de gestión y servicios del Servicio de Salud de las Islas Baleares (BOIB n.º 70/2015, de 9 de mayo).
- f. Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 28 de octubre de 2015 por el que se aprueban las bases para reactivar la carrera profesional del personal estatutario del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 6 de noviembre de 2015 (BOIB n.º 164/2015, de 7 de noviembre).

**Tercero.** Ordenar que se publiquen íntegramente este acuerdo y su anexo en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.”

Palma, 1 de abril de 2016

**El secretario del Consejo de Gobierno**  
Marc Pons i Pons



## Anexo

**Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 17 de marzo de 2016 por el que se aprueba el texto consolidado de los acuerdos sobre el sistema de promoción, desarrollo y carrera profesional del personal estatutario dependiente del Servicio de Salud de las Islas Baleares**

### Partes

Por parte de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, el director de Función Pública y Administraciones Públicas y el director general del Servicio de Salud de las Islas Baleares, de acuerdo con el artículo 2 del anexo del Acuerdo del Consejo de Gobierno de las Islas Baleares por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Por la parte social, los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad que constan como firmantes de este acuerdo.

### Antecedentes

1. El artículo 41.1 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, define la carrera profesional de los profesionales de los servicios de salud como el derecho de estos profesionales a progresar de manera individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional. Por otra parte, el artículo 41.2 remite a la normativa básica sobre la carrera profesional aplicable al personal del Sistema Nacional de Salud, que las comunidades autónomas deben desarrollar.

2. Esta normativa básica fue aprobada por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, en cuyo artículo 40 se establecen los criterios generales de la carrera profesional para que las comunidades autónomas los desarrollen, habiéndolos negociado previamente en las mesas correspondientes, de manera que posibilite el derecho a la promoción del personal estatutario de los servicios de salud conjuntamente con la mejor gestión de las instituciones sanitarias públicas.

3. De acuerdo con el apartado 2 de dicho artículo 40, la carrera profesional supone el derecho de los profesionales a progresar de manera individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización en la que prestan servicios.

4. Por su parte, el artículo 38.1 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, que regula el desarrollo profesional, establece los principios generales que las administraciones sanitarias deben tener en cuenta respecto a esta materia:

*a)* El reconocimiento debe articularse en cuatro grados. Las administraciones sanitarias, no obstante, pueden establecer un grado inicial, previo a los establecidos. La creación de este grado inicial ha de suponer la homologación de acuerdo con lo que prevé el artículo 39 de dicha Ley.

*b)* La obtención del primer grado y el acceso a los grados superiores requieren la evaluación favorable de los méritos del interesado en relación a los conocimientos, las competencias, la formación continuada acreditada, la actividad docente y la investigación que acredite. La evaluación también debe tener en cuenta los resultados de la actividad asistencial del interesado, la calidad de esta y el cumplimiento de los indicadores que se hayan establecido para valorarla, además de la implicación en la gestión clínica que define el artículo 10 de esta Ley.

*c)* Para obtener el primer grado hay que acreditar cinco años de ejercicio profesional. La evaluación para acceder a los grados superiores se puede solicitar una vez transcurridos, como mínimo, cinco años desde la evaluación positiva precedente. En caso de evaluación negativa, el profesional puede solicitar una nueva evaluación una vez transcurridos dos años desde aquella.

*d)* La evaluación tiene que llevarla a cabo un comité específico creado en cada centro o institución. Deben integrar el comité, mayoritariamente, profesionales de la misma profesión sanitaria del evaluado, y debe garantizarse la participación de representantes del servicio o de la unidad a la que pertenece el profesional evaluado, y también tiene que haber evaluadores externos designados por agencias de calidad o sociedades científicas de su ámbito de competencia.

*e)* Los profesionales tienen derecho a hacer constar públicamente el grado de desarrollo profesional que tengan reconocido.

*f)* Dentro de cada servicio de salud, estos criterios generales del sistema de desarrollo profesional y su repercusión en la carrera tienen que acomodarse y adaptarse a las condiciones y a las características organizativas, sanitarias y asistenciales del Servicio de Salud o de cada uno de sus centros, sin detrimento de los derechos establecidos.



5. En cuanto al personal funcionario al que sea aplicable este acuerdo, hay que tener en cuenta lo que disponen los artículos 16.3.a, 17.b y 20.3 del Texto refundido de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público, relativos a la carrera profesional horizontal.

6. Con el fin de cumplir dicha normativa se han aprobado los siguientes acuerdos del Consejo de Gobierno relativos a la carrera profesional del personal estatutario del Servicio de Salud:

a) Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de diciembre de 2006 (BOIB n.º 189 ext./2006, de 30 de diciembre) por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 3 de julio de 2006 por el que se regula la carrera profesional del personal licenciado y diplomado sanitario del Servicio de Salud.

b) Acuerdo del Consejo de Gobierno de 4 de julio de 2008 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 26 de mayo de 2008 por el que se aprueba y se desarrolla el modelo de carrera profesional del personal del Servicio de Salud de las Islas Baleares perteneciente a categorías u otras agrupaciones de carácter no sanitario y de aquellas otras sanitarias que no requieren titulación universitaria (BOIB n.º 98/2008, de 15 de julio).

c) Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de mayo de 2011 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de 12 de abril de 2011 sobre el inicio de la fase ordinaria del sistema de carrera profesional (BOIB n.º 75/2001, de 21 de mayo).

d) Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de abril de 2015 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 22 de abril de 2015 por el que se aprueba el inicio de la fase ordinaria del sistema de carrera profesional del personal sanitario del Servicio de Salud de las Islas Baleares (BOIB n.º 61/2015, de 25 de abril).

e) Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 5 de mayo de 2015 por el que se aprueba el inicio de la fase ordinaria del sistema de carrera profesional del personal de gestión y servicios del Servicio de Salud de las Islas Baleares (BOIB n.º 70/2015, de 9 de mayo).

7. Estos acuerdos han resultado afectados en determinados puntos por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de septiembre de 2015 (BOIB n.º 141/2015, de 26 de septiembre).

8. Recientemente se ha aprobado el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 6 de noviembre de 2015 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 28 de octubre de 2015 por el que se aprueban las bases para reactivar la carrera profesional del personal estatutario del Servicio de Salud de las Islas Baleares.

9. Teniendo en cuenta el dilatado periodo de tiempo transcurrido desde las dos convocatorias para implantar el sistema de carrera profesional (20 de septiembre de 2006 y 24 de octubre de 2008) y la fecha establecida a efectos de computar los periodos de servicios prestados (hasta el 30 de octubre de 2006) por medio de los acuerdos de abril y mayo de 2015, se consideró conveniente incluir un nuevo procedimiento extraordinario de encuadre que tenga en cuenta la ausencia de convocatorias durante este tiempo, lo cual no ha permitido al personal estatutario fijo progresar en el nivel o grado de la carrera profesional reconocido ni incorporar al sistema al personal estatutario sin nivel o grado reconocido de carrera.

10. Dado que los acuerdos a los que se ha hecho referencia derogan y dejan sin efecto determinadas disposiciones de los acuerdos anteriores solo en lo que se oponga en su contenido, resulta que actualmente siguen vigentes determinadas disposiciones de todos los pactos citados, lo cual hace que resulte una tarea realmente complicada aplicar e interpretar algunos preceptos, ya que determinadas omisiones y contradicciones internas dificultan la intelección, por lo que se considera oportuno hacer determinadas modificaciones puntuales y a la vez integrar en un único texto los preceptos vigentes en materia de carrera profesional del personal estatutario, con la intención de actualizar, aclarar y armonizar los preceptos aplicables. Como modificaciones esenciales que se incorporan al texto consolidado hay que destacar las siguientes, entre otras:

- La redacción de un texto único en materia de carrera profesional para todo el personal estatutario del Servicio de Salud.
- La incorporación —con sus especificidades— del personal estatutario temporal tanto en el procedimiento ordinario como en el procedimiento extraordinario.
- El establecimiento de un nuevo procedimiento extraordinario de encuadre con un reconocimiento mucho más amplio de los servicios prestados.
- Una nueva regulación de los periodos sobrantes de los servicios prestados (remanentes) a efectos de computarlos tanto en el nuevo procedimiento extraordinario como en el primer procedimiento ordinario.
- La regulación esmerada y sistemática de las diferentes situaciones en que se puede hallar el personal estatutario en relación al



reconocimiento del grado o nivel de carrera profesional.

- La revisión de todas las fases del procedimiento ordinario y la composición de los comités evaluadores.
- La regulación de un nuevo procedimiento extraordinario.
- El establecimiento de un régimen transitorio para los primeros procedimientos ordinarios.
- La determinación de las cuantías del complemento de carrera en caso de cambio de puesto de trabajo y de régimen jurídico.

11. Por otra parte, los apartados *b* y *c* del artículo 37.1 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público (BOE n.º 261/2015, de 31 de octubre), establecen que deben ser objeto de negociación la determinación y la aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios y las normas que fijen los criterios generales en materia de carrera profesional.

12. Además, el artículo 38.1 de dicho Real decreto legislativo dispone que en el seno de las mesas de negociación correspondientes los representantes de las administraciones públicas pueden concertar pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tal efecto para determinar las condiciones de trabajo de los funcionarios de esas administraciones. Asimismo, el apartado 3 de dicho artículo establece que los acuerdos deben versar sobre materias que sean competencia de los órganos de gobierno de las administraciones públicas y que, para que tengan validez y eficacia, es necesario que dichos órganos los aprueben expresa y formalmente. Cuando esos acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, su contenido será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera modificar o derogar la normativa reglamentaria correspondiente.

13. Mejora de la calidad del Servicio de Salud: las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a colaborar en incrementar la calidad de los servicios sanitarios mejorando aspectos como la accesibilidad, la seguridad de los pacientes y la sostenibilidad del sistema sanitario autonómico. Con esta finalidad se podrán percibir complementos retributivos asociados a la evaluación de la actividad profesional, a la eficiencia y a la mejora en la accesibilidad (demoras) y a la garantía de continuidad de la atención en los cambios de turno vinculando la evolución en la aplicación de la carrera profesional a los objetivos asistenciales indicados.

Por todo ello y de conformidad con el artículo 80.1 de la Ley 55/2003, la Administración y las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad que firmamos este documento nos reconocemos mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el siguiente

## **Acuerdo**

### **1. Objeto**

El objeto de este acuerdo consiste en llevar a cabo una revisión profunda de los acuerdos vigentes sobre el sistema de promoción, desarrollo y carrera profesional del personal estatutario del Servicio de Salud de las Islas Baleares, con las modificaciones que se consideran oportunas, y la finalidad de elaborar un texto consolidado que unifique los diferentes acuerdos sobre los procesos de carrera profesional del personal estatutario del Servicio de Salud.

### **2. Texto consolidado**

A efectos de aclarar, armonizar, actualizar y compendiar en un único texto los preceptos aplicables, se aprueba un texto consolidado sobre el sistema de promoción, desarrollo y carrera profesional del personal estatutario dependiente del Servicio de Salud, que se adjunta como anexo.

### **3. Efectos**

Este texto consolidado sustituye y deja sin efecto los acuerdos siguientes:

- a)* Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 3 de julio de 2006 sobre sistema de promoción, desarrollo profesional y carrera profesional del personal dependiente del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de diciembre de 2006 (BOIB n.º 189 ext./2006, de 30 de diciembre), y los acuerdos posteriores que lo modifican.
- b)* Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 26 de mayo de 2008 por el que se aprueba y se desarrolla el modelo de carrera profesional del personal del Servicio de Salud de las Islas Baleares perteneciente a categorías u otras agrupaciones de carácter no sanitario y de aquellas otras sanitarias que no requieren titulación universitaria, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 4 de julio de 2008 (BOIB n.º 98/2008, de 15 de julio), y los acuerdos posteriores que lo modifican.



c) Acuerdo de la Mesa Sectorial de 12 de abril de 2011 sobre el inicio de la fase ordinaria del sistema de carrera profesional, ratificado por el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 13 de mayo de 2011 por el que se ratifica el (BOIB n.º 75/2011, de 21 de mayo).

d) Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 22 de abril de 2015 por el que se aprueba el inicio de la fase ordinaria del sistema de carrera profesional del personal sanitario del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de abril de 2015 (BOIB n.º 61/2015, de 25 de abril).

e) Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 5 de mayo de 2015 por el que se aprueba el inicio de la fase ordinaria del sistema de carrera profesional del personal de gestión y servicios del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015 (BOIB n.º 70/2015, de 9 de mayo).

f) Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 28 de octubre de 2015 por el que se aprueban las bases para reactivar la carrera profesional del personal estatutario del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 6 de noviembre de 2015 (BOIB n.º 164/2015, de 7 de noviembre).

#### **4. Procedimiento extraordinario de encuadre**

4.1. El Servicio de Salud debe llevar a cabo el nuevo procedimiento extraordinario a que hacen referencia el capítulo VI y las disposiciones transitorias del texto consolidado durante el primer cuatrimestre de 2016, independientemente de que se mantenga la fecha de los efectos económicos prevista en dichas disposiciones transitorias.

4.2. Las primeras actuaciones derivadas de la convocatoria que se llevarán a cabo en el marco del nuevo procedimiento extraordinario de encuadre deben ser las destinadas a reconocer por primera vez un grado o nivel de carrera profesional.

#### **5. Convocatoria de carrera ordinaria**

La primera convocatoria de carrera ordinaria para acceder a los diferentes grados o niveles que integran la carrera profesional debe hacerse durante el primer semestre de 2017 con los efectos que constan en la disposición transitoria octava del texto consolidado que figura como anexo de este acuerdo. En esta convocatoria hay que tener en cuenta las fracciones de tiempos remanentes que no se hayan utilizado para obtener un nivel en el nuevo procedimiento extraordinario de encuadre.

#### **6. Desarrollo**

Se faculta al director general del Servicio de Salud para dictar las resoluciones y las instrucciones necesarias para desarrollar y hacer cumplir este acuerdo.

#### **7. Comisión de Seguimiento del acuerdo**

7.1. De conformidad con el artículo 38.5 del Real decreto legislativo 5/2015, las partes acuerdan la constitución de una comisión paritaria, cuya función es realizar el seguimiento de este acuerdo.

7.2. La Comisión de Seguimiento debe estar integrada por dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad y por los representantes de la Administración, designados por el director general del Servicio de Salud. Cuando, por razones de la temática que vaya a tratarse, la Comisión de Seguimiento considere necesaria la ayuda de personas con conocimientos especializados en la materia, las partes pueden asistir acompañadas de un asesor.

#### **8. Vigencia**

8.1. Este acuerdo será aplicable a partir de la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.

8.2. Este acuerdo deroga y deja sin efecto de manera expresa todo pacto o acuerdo anterior que se oponga a su contenido.

#### **9. Paz social**

Las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo se comprometen a garantizar la paz social, respecto a este acuerdo de carrera profesional, durante un plazo mínimo de cuatro años, siempre que se cumplan los términos pactados en este acuerdo.



Palma, 17 de marzo de 2016

Por la Administración

Por las organizaciones sindicales  
CCOO CSI-F FSES  
UGT USAE

## Anexo

**Texto consolidado sobre el sistema de promoción, desarrollo y carrera profesional del personal estatutario dependiente del Servicio de Salud de las Islas Baleares**

### Capítulo I

#### Disposiciones generales

##### 1. Objeto

1.1. Este acuerdo tiene por objeto regular el sistema de carrera profesional del personal incluido en su ámbito de aplicación durante el ejercicio profesional en el Servicio de Salud de las Islas Baleares.

1.2. Se entiende por *carrera profesional ordinaria* el derecho de los profesionales a progresar de manera individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional respecto a conocimientos, formación, experiencia profesional en las instituciones sanitarias y consecución de los objetivos establecidos en el Servicio de Salud.

1.3. Los objetivos de la carrera profesional en el Servicio de Salud son los siguientes:

- a) Reconocer la aportación de los profesionales a la mejora de la calidad de los servicios sanitarios y de gestión.
- b) Diferenciar a los profesionales otorgando un reconocimiento objetivo a su competencia profesional individual.
- c) Generar más corresponsabilidad del profesional y fomentar la cultura del compromiso con la gestión del Servicio de Salud.
- d) Lograr un mayor grado de motivación de los profesionales y, con ello, la mejora de la gestión de los servicios sanitarios y de gestión.

1.4. Este acuerdo regula el procedimiento y los requisitos que debe cumplir quien participe en la fase ordinaria de la carrera profesional para que el Servicio de Salud la reconozca.

1.5. Asimismo, en el capítulo VI y en las disposiciones transitorias este acuerdo regula con carácter excepcional un nuevo procedimiento extraordinario de encuadre.

##### 2. Ámbito de aplicación y características

2.1. Este acuerdo es aplicable al personal estatutario sanitario y al personal estatutario de gestión y servicios del Servicio de Salud de las Islas Baleares, concretamente al personal siguiente:

- a) Personal estatutario fijo.
- b) Personal estatutario temporal, en lo que se prevea expresamente.
- c) Personal sanitario local fijo integrado en los equipos de atención primaria del Servicio de Salud.
- d) Personal funcionario dependiente de la Mesa Sectorial de Sanidad que presta servicio en instituciones sanitarias del Servicio de Salud, entre el que se incluye el personal funcionario sanitario no integrado en equipos de atención primaria sin reconocimiento previo de carrera. A dicho personal le son aplicables las peculiaridades del régimen funcional.





2.2. Todas las referencias que en este texto consolidado se hacen al personal estatutario sanitario deben entenderse también hechas al personal sanitario local fijo integrado en los equipos de atención primaria del Servicio de Salud y al personal funcionario dependiente de la Mesa Sectorial de Sanidad que presta servicio en instituciones sanitarias del Servicio de Salud.

2.3. La carrera profesional regulada en este acuerdo tiene las características siguientes:

- a)* Es voluntaria: corresponde al personal estatutario decidir si se incorpora y el ritmo de progresión en los diferentes grados que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b)* Es personalizada: el reconocimiento del grado o nivel tiene carácter personal e individual y se hará considerando los méritos presentados por el interesado de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c)* Es progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes grados o niveles reconocidos en la carrera profesional se hará sucesivamente y paulatinamente, de tal forma que el acceso al grado o nivel superior solo se logrará habiendo acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior.
- d)* Es irreversible: el grado o nivel reconocido a un profesional tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos en el ámbito del Servicio de Salud.
- e)* Es incentivada: el reconocimiento de cada grado o nivel está retribuido económicamente con el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f)* Es transparente: las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios que vayan a evaluarse se basan en criterios objetivos.
- g)* Es evaluable: se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada grado o 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 grado o nivel.
- i)* Es homologable: de acuerdo con el artículo 40.3 de la Ley 55/2003, el Servicio de Salud debe adoptar las disposiciones y llevar a cabo las actuaciones necesarias para adecuarse a los principios y a los criterios generales de homologación para reconocer el desarrollo profesional en todo el Sistema Nacional de Salud que establezca el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.
- j)* Es independiente del puesto de trabajo que se ocupe en el Servicio de Salud: obtener un grado o nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar de puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla. No obstante el carácter independiente de la carrera profesional respecto a la de gestión, las normas que regulen el acceso o la provisión de cargos intermedios pueden valorar haber logrado un grado determinado de carrera profesional.
- k)* Es actualizable por medio de la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de modo que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes del Servicio de Salud y de sus profesionales y al entorno sanitario y social.

### 3. Requisitos de los participantes

3.1. El acceso a la carrera profesional se lleva a cabo obteniendo uno de los niveles que este acuerdo prevé. El acceso posterior a los niveles superiores se realiza según el procedimiento y los requisitos que este acuerdo establece, sin perjuicio de lo que se dispone en cuanto al procedimiento extraordinario de encuadre.

3.2. Los requisitos específicos para encuadrarse en cada nivel —para acceder a la carrera profesional o para promocionar de nivel en el procedimiento de la fase ordinaria— son los siguientes:

- a)* Pertenecer a alguno de los colectivos de personal señalados en el punto 2.
- b)* Estar en la situación de servicio de activo en el Servicio de Salud de las Islas Baleares o en cualquier otra situación administrativa que suponga reserva de plaza.



c) Para el personal con un nivel o grado de carrera reconocido, haber completado en el Servicio de Salud cinco años de servicios prestados en una categoría del mismo grupo o subgrupo profesional desde el que se pretende acceder, en la situación de servicio activo o en una situación con reserva de plaza, con un mínimo de cinco años de servicios prestados en el grado de carrera profesional reconocido.

d) Para el personal sin nivel o grado de carrera reconocido, haber completado en el Servicio de Salud cinco años de servicios prestados antes de la convocatoria en una categoría del mismo grupo o subgrupo profesional desde el que se pretende acceder.

e) Se entienden como *servicios prestados en el Servicio de Salud* los descritos en el punto 4.3.a.

f) Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV, respectivamente.

g) Formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca en las convocatorias.

h) Superar la evaluación correspondiente, que consiste en obtener la puntuación mínima establecida en el proceso de evaluación correspondiente al periodo temporal de permanencia en el nivel inferior.

3.3. Los requisitos para acceder al procedimiento extraordinario de encuadre son los que se disponen en el capítulo VI.

3.4. Los créditos que se hayan utilizado para obtener una evaluación positiva para acceder a un grado no pueden utilizarse para otra evaluación posterior, ya que se consideran caducados de acuerdo con el punto 13.5 y sin perjuicio de lo que disponen el último párrafo del punto 9.2.b y los puntos 13.8 y 20.2.

3.5. Al personal temporal le es aplicable en todo caso lo que disponen los puntos 23.4. i 23.5.

#### 4. Estructura y cómputo de los servicios prestados

4.1. El modelo de carrera profesional se estructura en cuatro niveles o grados, en cada uno de los cuales el profesional tiene que permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

4.2. Los periodos mínimos de servicios prestados para acceder a cada grado o nivel son los siguientes:

a) Nivel I: 5 años.

b) Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.

c) Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.

d) Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

4.3. Periodos de servicios computables:

a) En cuanto al **procedimiento ordinario** de la carrera profesional:

1) Se consideran servicios prestados a efectos de los requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional los periodos de tiempo en la situación de servicio activo o en una situación asimilada —con reserva del puesto de trabajo o de una plaza— desarrollados en un puesto de la misma categoría o de otra categoría del mismo grupo o subgrupo en que la titulación exigida para acceder sea la misma de acuerdo con lo que dispone el punto 22, en las instituciones sanitarias integradas orgánicamente y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud.

2) Asimismo se consideran como servicios prestados computables a efectos del procedimiento de carrera profesional los siguientes:

– Los servicios prestados en una categoría del mismo grupo o subgrupo profesional desde el que se accede a la carrera profesional a que hace referencia el punto 4.3.a, de acuerdo con la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la administración pública.

– El periodo de formación sanitaria especializada para obtener el título de especialista en ciencias de la





salud, tanto si el periodo se ha prestado en instituciones del Sistema Nacional de la Salud como en centros acreditados para ello de titularidad no pública.

b) En cuanto al **procedimiento extraordinario** de encuadre, regulado en el capítulo VI y en las disposiciones transitorias:

1) A efectos de cumplir los periodos a que hace referencia el punto 4.2 y exclusivamente para los procedimientos extraordinarios de encuadre, se computarán como servicios prestados —además de aquellos a lo que hace referencia el apartado anterior para el procedimiento ordinario— los prestados en cualquier categoría, cuerpo o escala —y especialidad, en su caso— de acuerdo con la Ley 70/1978.

2) Los servicios prestados en cualquier categoría, cuerpo o escala —y especialidad, en su caso— o categorías profesionales correspondientes a diferentes grupos o subgrupos de titulación se computarán de manera ponderada, de acuerdo con las tablas de la disposición adicional primera.

4.4. Se entiende como *tiempo de trabajo efectivo* el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas siguientes:

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.

c) Servicios en otras administraciones públicas.

d) Excedencia voluntaria en razón de violencia de género, en los términos que establece el artículo 89.5 del Texto refundido del estatuto básico del empleado público.

e) Excedencia para cuidar de familiares.

f) Excedencia forzosa.

g) Servicios bajo otro régimen jurídico.

h) Servicios de gestión clínica.

i) Excedencia especial según se regula en el Decreto ley 5/2012.

j) Cualquier situación administrativa asimilada o análoga a las anteriores.

4.5. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento público de ese nivel.

## 5. Órganos de evaluación y órganos con funciones de apoyo

5.1. Tienen la consideración de órganos de evaluación de carácter permanente la Comisión Central y los comités específicos constituidos en el Servicio de Salud.

5.2. Las gerencias del Servicio de Salud tienen que facilitar al personal que tengan adscrito la información necesaria sobre el procedimiento ordinario para el reconocimiento individual de la carrera profesional, sobre la tramitación de las solicitudes y sobre el envío de la documentación al comité específico.

## Capítulo II

### Niveles o grados de la carrera profesional y procedimiento para el reconocimiento individual en la carrera ordinaria



## 6. Grupos y subgrupos de personal estatutario y niveles o grados

	Grupo A		Grupo B*	Grupo C		AP
	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	AP
Nivel/Grado IV	IV	IV	IV	IV	IV	IV
Nivel/Grado III	III	III	III	III	III	III
Nivel/Grado II	II	II	II	II	II	II
Nivel/Grado I	I	I	I	I	I	I

\* Las equivalencias del nuevo grupo B serán aplicables cuando esté incorporado a los grupos profesionales del Servicio de Salud.

## 7. Iniciación del procedimiento y presentación de solicitudes

7.1. El procedimiento se inicia una vez publicada en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares* (BOIB) la resolución del director general del Servicio de Salud por la que se convoquen los accesos a los diferentes niveles o grados de la carrera profesional.

7.2. Las convocatorias para los diferentes niveles o grados de la carrera profesional se publicarán anualmente en el mes de junio. Los interesados dispondrán del mes de julio para presentar su solicitud.

7.3. Para participar en el procedimiento hay que utilizar el modelo de solicitud que se publicará como anexo en cada resolución de convocatoria. Este modelo de solicitud también estará disponible en el web del Servicio de Salud (<[www.ibsalut.es](http://www.ibsalut.es)>).

7.4. Al presentar la solicitud, el interesado acepta las bases de la convocatoria

7.5. A tal efecto debe presentar una declaración responsable —cuyo modelo se publicará también como anexo en cada resolución de convocatoria— relativa a la veracidad de los datos incluidos en la solicitud y al compromiso de colaborar con el comité específico y facilitarle los documentos que le requiera durante el proceso de evaluación. Este modelo de declaración también estará disponible en las gerencias y en el web del Servicio de Salud.

7.6. La solicitud y la declaración responsable deben presentarse por algunas de las vías que la convocatoria establezca, dirigida al comité específico de la gerencia donde el interesado preste servicios o tenga la reserva de plaza, en su caso.

7.7. Cuando el Servicio de Salud disponga de la herramienta informática adecuada, el procedimiento regulado en este acuerdo se llevará a cabo únicamente por medios telemáticos, con el fin de lograr la agilidad, la eficacia, la eficiencia, la seguridad y la calidad necesarias. Los interesados podrán acceder a los datos que figuren en su expediente personal, que incluirá los méritos curriculares que hayan aportado.

7.8. Cuando se hayan establecido los objetivos que deben cumplirse, el expediente personal incluirá anualmente la valoración sobre la aproximación del personal al cumplimiento de dichos objetivos de acuerdo con el punto 12.6.

7.9. El cumplimiento de los requisitos se difiere a la fecha en que venza el plazo establecido para presentar solicitudes, mientras que los méritos vienen referidos al día en que se haya publicado la convocatoria.

7.10. El procedimiento de evaluación incluye las fases siguientes:

a) En primer lugar, una autoevaluación de los méritos curriculares (formación, docencia e investigación) y de los méritos relativos a la implicación y al compromiso con la administración.

b) En segundo lugar, una autoevaluación de los méritos asistenciales (competencias generales y específicas del puesto de trabajo) para el personal sanitario y de los relativos al desempeño de las funciones del puesto de trabajo y del perfil profesional para el personal de gestión y servicios.

## 8. Admisión de solicitudes

8.1. Una vez vencido el plazo para presentar solicitudes, en el periodo máximo de dos meses se publicará en el web del Servicio de Salud y en los tableros de anuncios de las gerencias la resolución del director general del Servicio de Salud —a propuesta del comité específico— que contendrá las listas provisionales de admitidos, de quienes han de subsanar las deficiencias de la solicitud y de excluidos, indicando la causa de su exclusión.





8.2. Los solicitantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación de la resolución que contiene las listas provisionales para subsanar las deficiencias y para formular alegaciones contra la exclusión.

8.3. Una vez resueltas las subsanaciones y las alegaciones, a propuesta del comité específico el director general dictará la resolución que contendrá las listas definitiva de admitidos y excluidos, indicando la causa de su exclusión, que se publicará en el BOIB y en el web del Servicio de Salud de las Islas Baleares.

8.4. Una vez publicada esta resolución en el BOIB, se podrá interponer contra la resolución de exclusión definitiva un recurso de reposición ante el director general del Servicio de Salud en el plazo de un mes, o bien directamente un recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el juzgado de lo contencioso-administrativo.

## **9. Autoevaluación de los méritos curriculares (área/bloque I) y de los relativos al compromiso con la implicación y al compromiso con la Administración (área/bloque II)**

9.1. Mediante una resolución del director general del Servicio de Salud, que se publicará en el BOIB, se acordará el inicio de la fase de autoevaluación de los méritos curriculares y de los relativos al compromiso y a la implicación con la organización, a fin de que los interesados cuyas solicitudes hayan sido admitidas hagan la autoevaluación de sus méritos curriculares por medio del web del Servicio de Salud. Los méritos curriculares son los siguientes:

a) Los méritos relativos a la formación continuada, la docencia y la investigación son los siguientes:

1) Para el personal estatutario sanitario: los que constan en el punto 12.5.a.1, relativos a la formación continuada, la docencia y la investigación.

2) Para el personal de gestión y servicios: los que constan en los puntos 12.5.b.1 y 12.5.c.1, relativos a la formación, la docencia y la investigación.

b) Los méritos relativos al compromiso y a la implicación con la organización son los siguientes:

1) Para el personal estatutario sanitario: los que constan en el punto 12.5.a.2.

2) Para el personal de gestión y servicios: los que constan en los puntos 12.5.b.2 y 12.5.c.2.

9.2. Plazo para llevar a cabo la autoevaluación

a) El interesado dispondrá de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de la publicación en el BOIB para completar la autoevaluación de sus méritos curriculares de formación, docencia e investigación, y los méritos relativos a la implicación y al compromiso con la organización, que deben ser suficientes para lograr los créditos mínimos requeridos para cada grupo profesional y grado de carrera, de conformidad con el baremo aprobado por la Mesa Sectorial de Sanidad, que se publicará en el BOIB, de acuerdo con el punto 12.2.

b) En cuanto a los méritos curriculares de formación que consistan en la asistencia a sesiones clínicas, cursos, talleres, seminarios, jornadas, congresos, simposios, estancias de formación en centros y servicios acreditados docentes, y en la preparación de cualquier actividad formativa impartida posteriormente en el centro o servicio, solo se valorarán si se refieren a los últimos 10 años. Este límite de 10 años no será operativo para el primer procedimiento ordinario de carrera en que el interesado pueda participar.

9.3. Valoración de actividades formativas para el personal sanitario:

a) A partir de la entrada en vigor de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias (es decir, el 23 de noviembre de 2003), las actividades formativas que se valoran son las relativas a la formación continuada acreditada de conformidad con lo que la misma norma dispone.

b) Antes de la entrada en vigor de esta Ley, los baremos a que se hace referencia en el punto 12.2 deben indicar el valor del crédito/hora de las acciones formativas.

9.4. Valoración de la docencia impartida por el personal sanitario

La docencia debe haber sido impartida en alguna escuela de salud pública homologada por un ministerio de sanidad de la Unión Europea o por alguna universidad o algún centro sanitario de cualquier servicio de salud, o bien las actividades





impartidas deben estar acreditadas por una comisión de formación continuada de las profesiones sanitarias (estatales o autonómicas).

#### 9.5. Valoración de actividades formativas y de docencia impartida por el personal de gestión y servicios

Para poder valorar los créditos de las actividades formativas, estas actividades deben haber sido impartidas u organizadas por alguna de las instituciones siguientes: centros universitarios; servicios de salud; consejerías de salud de las comunidades autónomas; Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas; Instituto Nacional de la Administración Pública o sus homólogos en las comunidades autónomas; escuelas de salud pública adscritas a cualquiera de dichos organismos; organizaciones sindicales; colegios profesionales; sociedades científicas; el SEPE o un organismo análogo; instituciones públicas o entidades sin ánimo de lucro registradas debidamente que tengan como finalidad la formación.

#### 9.6. Valoración a cargo de los comités específicos:

a) Una vez concluido el proceso de autoevaluación, los comités específicos comprobarán que las autoevaluaciones de los méritos curriculares se han hecho de conformidad con el baremo y las condiciones de valoración publicados en el BOIB, y emitirá un informe motivado de evaluación favorable o desfavorable sobre cada solicitud para comprobar si cumple los mínimos requeridos y los requisitos.

b) Si una solicitud obtiene una valoración desfavorable, el comité específico notificará al interesado el informe de evaluación a fin de que pueda presentar reclamaciones, para lo cual dispondrá de un plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de recepción de la notificación.

c) Las reclamaciones se resolverán durante los 15 días hábiles siguientes.

d) Si, una vez revisadas las reclamaciones, el comité se ratifica sobre el sentido desfavorable, el interesado dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para reclamar ante el Comité Central, que deberá resolver durante los 20 días hábiles siguientes.

#### 9.7. Comprobación

En cualquier momento del proceso el comité específico puede solicitar al interesado las aclaraciones o la documentación adicional que considere necesarios para comprobar los méritos alegados, los requisitos o los datos consignados, o cualquier otro aspecto que considere necesario aclarar.

#### 9.8. Publicidad

Una vez concluida la valoración de los méritos, se publicará en los tablones de anuncios de los centros y de las instituciones sanitarias y en el web del Servicio de Salud la resolución del director general por la que se aprobará la lista de solicitudes que han obtenido el informe favorable o desfavorable de la evaluación de los créditos curriculares. Asimismo, esa resolución se publicará en el BOIB, pero sin listas.

### 10. Autoevaluación de los méritos asistenciales, del desempeño del puesto de trabajo y del perfil profesional (área/bloque III)

#### 10.1. Autoevaluación:

a) Los profesionales que hayan obtenido el informe favorable pasarán a la fase siguiente; para el personal sanitario consiste en la autoevaluación de los méritos asistenciales (véase el punto 12.5.a.3) y para el personal de gestión y servicios consiste en la autoevaluación del desempeño de las funciones del puesto de trabajo y del perfil profesional (véanse los puntos 12.5.b.3 y 12.5.c.3).

b) Para completar dicha autoevaluación dispondrán de un plazo de 20 días hábiles desde el día siguiente a la fecha en que hayan recibido la notificación del carácter favorable del informe, y deben hacerlo por medio del web del Servicio de Salud. Con el fin de facilitar esta tarea se publicarán los manuales oportunos.

c) En cuanto al cumplimiento de objetivos, hay que tener en cuenta lo que disponen el punto 7.7 y los puntos 12.7-12.12.

d) En cuanto a la evaluación del desempeño, hay que tener en cuenta lo que dispone el punto 12.11.

#### 10.2. Comprobación y control





- a) Los comités específicos comprobarán que la evaluación de estos méritos se haya hecho según el baremo publicado en el BOIB a que hace referencia el punto 12.2.
- b) Si una solicitud obtiene una valoración desfavorable, el comité específico notificará al interesado el informe de evaluación a fin de que pueda presentar reclamaciones, para lo cual dispondrá de un plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de recepción de la notificación.
- c) Las reclamaciones se resolverán durante los 15 días hábiles siguientes.
- d) Si, una vez revisadas las reclamaciones, el comité se ratifica sobre el sentido desfavorable, el interesado dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para reclamar ante la Comisión Central, que deberá resolver durante los 20 días hábiles siguientes.

## 11. Resolución

- 11.1. Cuando el comité específico haya ratificado cada autoevaluación y una vez resueltas las reclamaciones presentadas, la Comisión Central elevará una propuesta al director general del Servicio de Salud, que dictará una resolución para reconocer o denegar el grado de carrera profesional solicitado.
- 11.2. La resolución de reconocimiento o denegación del grado se publicará en el BOIB e indicará que el acto agota la vía administrativa y qué recursos pueden interponerse en contra.
- 11.3. El plazo máximo para resolver el procedimiento es de seis meses desde la fecha de vencimiento del plazo para presentar solicitudes.
- 11.4. Una vez reconocido el grado de la carrera profesional, tendrá efectos económicos a partir del 1 de julio del año de la convocatoria ordinaria correspondiente.

## Capítulo III

### De la evaluación y de los órganos de evaluación

## 12. Sistema de evaluación

- 12.1. La evaluación consiste en valorar los méritos presentados y acreditados por el personal que solicite el acceso a un grado de carrera profesional.
- 12.2. Por medio de una resolución del director general del Servicio de Salud se aprobarán los méritos que vayan a evaluarse, a propuesta del Comité Central de Evaluación y habiéndolos negociado previamente con las organizaciones sindicales legitimadas. Los méritos se agruparán por áreas, cada una de ellas compuesta por diversos parámetros. Esta resolución también incorporará el sistema de valoración y se publicará en el BOIB con suficiente antelación para que pueda quedar informado el personal estatutario que desee participar en el sistema ordinario de carrera.
- 12.3. Los méritos a que hace referencia el apartado anterior que vayan a evaluarse en las primeras convocatorias ordinarias de carrera a que se refiere la disposición transitoria octava se determinarán con la resolución correspondiente del director general del Servicio de Salud, habiéndolos negociado previamente con las organizaciones sindicales legitimadas.
- 12.4. Para mantener actualizado el sistema de carrera profesional de manera que responda a la realidad y a las necesidades cambiantes del Servicio de Salud y de su personal, pueden hacerse las modificaciones que se consideren oportunas a propuesta del Comité Central de Evaluación, habiéndolas negociado previamente.
- 12.5. Con carácter general, para el personal incluido en el punto 2.1 los méritos que se evalúan se agrupan en tres áreas/bloques:

a) Áreas/bloques para el personal sanitario:

1) Área/Bloque I: formación continuada, docencia e investigación

– Docencia de pregrado; docencia de posgrado; participación activa en la investigación y en la formación continuada autorizada, relacionada y específica del ámbito profesional o funcional; actividades formativas no específicas relacionadas con los objetivos estra-tégicos de la organización, y otras actividades que se



establezcan en los baremos publicados en el BOIB.

– En cuanto a la docencia como difusión del conocimiento técnico y organizativo, se evalúan la docencia en formación continuada y otros aspectos que se establezcan. Cuando se relacionen con el ámbito profesional, se evalúan los proyectos de investigación, haber realizado una tesis doctoral y otros factores de investigación que se establezcan en los baremos correspondientes.

2) Área/Bloque II: implicación y compromiso con la organización

– Participación en la gestión interna del servicio o de la unidad para mejorar la calidad y el compromiso de los profesionales con la organización donde prestan servicios o en su ámbito profesional y funcional del Servicio de Salud; responsabilidad organizativa reconocida; ser miembro de comités de evaluación o de tribunales de selección o provisión; participar en la integración de nuevos profesionales o en grupos de trabajo para preparar proyectos, y otras actividades que se establezcan en los baremos publicados en el BOIB.

3) Área/Bloque III: gestión clínica; actividad, competencia y calidad asistencial (competencias generales y específicas del puesto de trabajo)

– Actividad y calidad asistencial: se evalúa la participación individual de los profesionales sanitarios para lograr los objetivos individuales o colectivos asistenciales establecidos; eficiencia en la gestión de los recursos; introducción de innovaciones técnicas que mejoren la calidad del servicio; actualización y mejora de los métodos de trabajo y de los procesos, y otras actividades que se determinen, por medio de los indicadores correspondientes de la actividad asistencial y de la calidad asistencial.

– En cuanto a la competencia asistencial, se lleva a cabo evaluando las competencias profesionales, entendidas como competencias estratégicas (genéricas) y competencias específicas del puesto de trabajo, entre ellas se incluyen la relación interprofesional y el trabajo en equipo; el compromiso y la identificación con el servicio; la iniciativa y la mejora continua; la adaptabilidad a los cambios, y otras actividades que se determinen.

b) Áreas/bloques para el personal de gestión y servicios al que se haya exigido para ingresar cualquiera de los títulos previstos en el artículo 7.2.a de la Ley 55/2003:

1) Área/Bloque I: formación, docencia e investigación

– Actividades de formación autorizadas y específicas del ámbito profesional o funcional; actividades formativas no específicas relacionadas con los objetivos de la organización, y otras actividades que se establezcan en los baremos publicados en el BOIB.

– En cuanto a la docencia como difusión del conocimiento técnico y organizativo, se evalúan la docencia en formación continuada y otros aspectos que se establezcan. Cuando se relacionen con el ámbito profesional, se evalúan los proyectos de investigación, haber hecho una tesis doctoral y otros factores de investigación que se establezcan en los baremos publicados en el BOIB.

2) Área/Bloque II: implicación y compromiso con la organización

– Participación en la gestión interna del servicio o de la unidad para mejorar la calidad y el compromiso de los profesionales con la organización donde prestan servicios o en su ámbito profesional y funcional del Servicio de Salud; responsabilidad organizativa reconocida; ser miembro de comités de evaluación o de tribunales de selección o provisión; participar en la integración de nuevos profesionales o en grupos de trabajo para preparar proyectos, y otras actividades que se establezcan en los baremos publicados en el BOIB.

3) Área/Bloque III: actividad y competencia profesional

– Actividad profesional: se evalúa la participación individual para lograr los objetivos individuales o colectivos establecidos; eficiencia en la gestión de los recursos; introducción de innovaciones técnicas que mejoren la calidad del servicio; actualización y mejora de los métodos de trabajo y de los procesos, y otras actividades que se determinen.

– Competencia profesional: se lleva a cabo evaluando las competencias profesionales, entendidas como competencias genéricas y competencias específicas del puesto de trabajo. Entre ellas se incluyen la relación interprofesional y el trabajo en equipo; el compromiso y la identificación con el servicio; la iniciativa y la mejora continua; la adaptabilidad a los cambios, y otras actividades que se determinen.



c) Áreas/bloques para el personal de gestión y servicios al que se haya exigido para ingresar cualquiera de los títulos o certificados previstos en los artículos 7.2.b y 7.2.c de la Ley 55/2003:

1) Área/Bloque I: formación

– Actividades de formación autorizadas y específicas del ámbito profesional o funcional; actividades formativas no específicas relacionadas con los objetivos de la organización, y otras actividades que se establezcan en los baremos publicados en el BOIB.

2) Área/Bloque II: implicación y compromiso con la organización

– Participación en la gestión interna del servicio o de la unidad para mejorar la calidad y el compromiso con la organización donde presta servicios o en su ámbito profesional y funcional del Servicio de Salud; responsabilidad organizativa reconocida; ser miembro de comités de evaluación o de tribunales de selección o provisión; participar en la integración de nuevos profesionales, y otras actividades que se establezcan en los baremos publicados en el BOIB.

3) Área/Bloque III: desempeño de las funciones del puesto de trabajo

– Actividad profesional: se evalúa la participación individual para lograr los objetivos individuales o colectivos establecidos; eficiencia en la gestión de los recursos; introducción de innovaciones técnicas que mejoren la calidad del servicio; actualización y mejora de los métodos de trabajo y de los procesos, y otras actividades que se determinen.

– Competencia profesional: se lleva a cabo evaluando las competencias profesionales, entendidas como competencias genéricas y competencias específicas del puesto de trabajo. Entre ellas se incluyen la relación interprofesional y el trabajo en equipo; el compromiso y la identificación con el servicio; la iniciativa y la mejora continua; la adaptabilidad a los cambios, y otras actividades que se determinen.

12.6. La Dirección General del Servicio de Salud ha de pactar con cada gerencia territorial —y, por su lado, esta tiene que hacerlo con los diferentes servicios que la integren— el establecimiento de los objetivos que deben cumplirse con los indicadores asistenciales, cuya consecución dará lugar a la valoración porcentual de los créditos correspondientes. Los indicadores asistenciales que tienden a valorar la implicación individual y la contribución a los objetivos individuales y colectivos que se valoran en el bloque III deben establecerse anualmente para cada gerencia según las particularidades de cada centro y las necesidades cambiantes de las oportunidades de mejora. La valoración, también anual, deben conocerla los profesionales y tiene que integrarse en los méritos correspondientes. Al personal temporal le será aplicable lo que dispone el punto 19.5.

12.7. Los objetivos a que se refieren los bloques III y el punto 7.7 tienen que ser cuantificables y mesurables y deben tener una fuente de verificación fiable. La valoración anual la llevará a cabo el jefe de servicio o el responsable jerárquico que se determine.

12.8. Los objetivos son acciones corporativas de actuación o mejora del sector público orientadas a un resultado para cada unidad de gestión.

12.9. Los objetivos se establecerán durante el primer mes de cada ejercicio, el periodo de ejecución será el año natural y la consecución se evaluará referida al 31 de diciembre de cada ejercicio.

12.10. Hay que informar al personal sobre los objetivos durante el primer mes de cada ejercicio a fin de que adapte su actuación para lograrlos. Al efecto, estos objetivos se publicarán en el web del Servicio de Salud. Hasta que no se hayan publicado estarán vigentes los del año anterior.

12.11. La evaluación del desempeño correspondiente al bloque III de todos los colectivos —relativa a la evaluación de las competencias estratégicas y las competencias específicas del puesto de trabajo— se hará siempre que sea posible por medio de una evaluación de 360 °, que consiste en la complementación de cuestionarios que deben responder los miembros del servicio donde trabaje el personal que desee que se le reconozca un nivel determinado. De las valoraciones obtenidas siempre que sea posible se excluirán la peor y la mejor con el fin de obtener la media adecuada. La resolución del director general del Servicio de Salud a que se refiere el punto 12.2 establecerá con qué frecuencia y los plazos en que se llevará a cabo este proceso.



### 13. Evaluación y créditos

13.1. Los méritos que se vayan a evaluar y su peso específico en cada área varían según la titulación exigida para ingresar y el grado al que se pretenda acceder.

13.2. De acuerdo con el artículo 38.1 de la Ley 44/2003, la evaluación para acceder a los grados superiores se puede solicitar una vez transcurridos como mínimo cinco años desde la evaluación positiva precedente. En caso de evaluación negativa, el profesional puede solicitar una nueva evaluación una vez transcurridos dos años.

13.3. El proceso para acceder a cada grado requiere haber obtenido previamente —durante un periodo de al menos cinco años— el número mínimo de créditos exigidos para obtener un nivel de carrera profesional.

13.4. La distribución global del número máximo de créditos que corresponden a cada área/bloque y la distribución del número mínimo exigible en total para subir de nivel o grado a cada grado son las que figuran en los puntos 13.6 y 13.7.

13.5. En ningún caso se pueden valorar ni tener en cuenta más de una vez los mismos méritos ni los tiempos de ejercicio profesional para acceder a diferentes grados o niveles de la carrera profesional.

13.6. Para que el personal sanitario pueda obtener el informe favorable debe conseguir un número mínimo de créditos para cada uno de los cuatro grados o niveles:

Personal estatutario sanitario					
Tabla de valoración		Grado/ Nivel I	Grado/ Nivel II	Grado/ Nivel III	Grado/ Nivel IV
Área/Bloque I	Formación / docencia / investigación (n.º máximo de créditos)	30	30	30	30
Área/Bloque II	Implicación y compromiso con la organización (n.º máximo de créditos)	10	10	10	10
Área/Bloque III	Actividad y calidad asistencial (n.º máximo de créditos)	50	50	50	50
	Formación / docencia / investigación (n.º máximo de créditos)	30	30	30	30
Cumplimiento mínimo exigido para subir de nivel		70 %	75 %	80 %	85 %

13.7. Para que el personal de gestión y servicios pueda obtener el informe favorable tiene que conseguir un número mínimo de créditos para cada uno de los cuatro grados o niveles:

Personal estatutario de gestión y servicios					
Tabla de valoración		Grado/ Nivel I	Grado/ Nivel II	Grado/ Nivel III	Grado/ Nivel IV
Área/Bloque I (número máximo de créditos)	Para los grupos A1 y A2 Formación, docencia e investigación	30	30	30	30
	Para los grupos C1, C2 y AP Formación	30	30	30	30
Área/Bloque II (n.º máximo de créditos)	Para todos los grupos Implicación y compromiso con la organización	20	20	20	20
Área/Bloque III (número máximo de créditos)	Personal de los grupos A1 y A2 Actividad y competencia profesional	50	50	50	50
	Personal de grupos C1, C2 y AP Desempeño del puesto de trabajo	50	50	50	50
Cumplimiento mínimo exigido para subir de nivel		70 %	75 %	80 %	85 %







13.8. Para ascender de grado se tendrán en cuenta los méritos adquiridos a partir de la fecha del reconocimiento del grado anterior. Siempre que no hayan sido utilizados anteriormente, los créditos excedentes en formación, titulación y actividad docente e investigadora se podrán utilizar en las convocatorias siguientes de carrera ordinaria, de acuerdo con los puntos 9.2.b y 20.2.

13.9. Cuando sea posible, el Servicio de Salud pondrá a disposición del personal estatutario con periodicidad anual un archivo de consulta permanente de las categorías personales reconocidas en la carrera y de las puntuaciones que se vayan obteniendo en los diferentes bloques de valoración que integran el proceso de evaluación.

#### **14. Órganos de evaluación**

14.1. La evaluación de los méritos corresponde a los comités específicos de evaluación de cada gerencia.

14.2. Los comités de evaluación de la carrera profesional tienen la consideración de órganos colegiados, de tal manera que se rigen por el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.

14.3. Los miembros de los comités están obligados a guardar secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y los comentarios hechos sobre las personas evaluadas.

14.4. Los miembros de los comités deben ser designados por el director del Servicio de Salud por un periodo mínimo de cinco años, que podrán ser prorrogables.

#### **15. Comité Central de Evaluación**

15.1. El Comité Central de Evaluación para las diferentes categorías de personal previstas en este acuerdo tiene sede en los Servicios Centrales del Servicio de Salud.

15.2. Funciones:

- a) Revisar los parámetros necesarios para la evaluación que integran cada una de las tres áreas evaluables, con carácter previo a la publicación que dé inicio a los periodos de evaluación. Para hacerlo puede contar con el apoyo de asesores y colaboradores.
- b) Proponer la distribución de los créditos mínimos exigibles para cada grado y para cada área.
- c) Coordinar el funcionamiento correcto de los comités de evaluación de las gerencias y establecer la unificación de los criterios para el desarrollo de su actividad.
- d) Estudiar y resolver las reclamaciones que se presenten con relación a las decisiones adoptadas por los comités específicos.
- e) Garantizar la transparencia en todas las fases del proceso y la homogeneidad de actuación de todos los comités específicos.
- f) Excepcionalmente, hacer las evaluaciones que los comités específicos no puedan llevar a cabo por cualquier causa.
- g) Resolver las dudas y los problemas de los comités específicos que surjan en la interpretación de este acuerdo.
- h) Revisar las actuaciones de los comités específicos y tomar las medidas que se consideren adecuadas.
- i) Otras funciones que este acuerdo le atribuya.

15.3. Composición:

- a) Presidencia: la ocupa el director general del Servicio de Salud o la persona en quien delegue.
- b) Vocalías: las ocupan los directores gerentes de cada una de las gerencias o las personas en quienes deleguen, y el director de Asistencia Sanitaria o la persona en quien delegue; además, es necesario designar representantes de los grupos o subgrupos profesionales del área sanitaria y del área de gestión y servicios teniendo en cuenta la





composición de los diferentes comités específicos del punto 16.5. Se pueden designar evaluadores externos, que en el caso del personal sanitario pueden ser designados por agencias de calidad o sociedades científicas de su ámbito de competencias.

c) Secretaría: la ocupa una persona designada por la Administración; tiene funciones administrativas y actúa con voz pero sin voto.

15.4. Los sindicatos que tengan representación en la Mesa Sectorial de Sanidad pueden designar un observador para que esté presente en las reuniones del Comité Central de Evaluación.

15.5. Para cumplir sus funciones, el Comité Central de Evaluación puede contar con el apoyo de asesores y colaboradores.

## **16. Comités específicos de evaluación de las gerencias**

16.1. Son comités creados en cada gerencia para evaluar al personal estatutario que haya solicitado el reconocimiento de grado profesional en su categoría o especialidad sanitaria. En cada gerencia deben constituirse comités específicos de evaluación tanto de personal estatutario como de personal de gestión y servicios previstos en este acuerdo.

16.2. Funciones:

- a) Recibir las solicitudes de acceso a los grados o niveles de la carrera profesional.
- b) Evaluar los requisitos y los méritos de los profesionales que soliciten el acceso a cada grado o nivel.
- c) Supervisar los informes emitidos por el órgano competente.
- d) Emitir los informes que le soliciten sobre el desempeño de sus funciones.
- e) Otras funciones que se le atribuyan.

16.3. Para cumplir sus funciones, los comités específicos de evaluación de las gerencias pueden contar con el apoyo de asesores y colaboradores.

16.4. Composición:

- a) Presidencia: la ocupa el director gerente o la persona en quien delegue.
- b) Vocalías: las ocupan preferentemente profesionales del mismo grupo o subgrupo, aunque también pueden formar parte profesionales de grupos o subgrupos superiores al del personal estatutario evaluado. Siempre que sea posible hay que designar como mínimo cuatro vocales. Se pueden designar evaluadores externos, que en el caso del personal sanitario pueden ser designados por agencias de calidad o sociedades científicas de su ámbito de competencias. Para el caso del personal sanitario del subgrupo A1, deben integrar los comités del personal profesionales de la misma profesión sanitaria del evaluado.
- c) Secretaría: la ocupa una persona designada por la Administración; tiene funciones administrativas y actúa con voz pero sin voto.

16.5. Número de comités específicos: con carácter general tienen que existir en cada gerencia como mínimo los comités específicos siguientes:

- a) Para el personal estatutario y funcionario sanitario:
  - 1) comité específico para el subgrupo A1
  - 2) comité específico para el subgrupo A2 y nuevo grupo B\*
  - 3) comité específico para los subgrupos C1, C2 y agrupaciones profesionales (AP)
- b) Para el personal estatutario de gestión y servicios:
  - 1) comité específico para el subgrupo A1, A2 y nuevo grupo B\*
  - 2) comité específico para los subgrupos C1, C2 y agrupaciones profesionales (AP)



\* Las equivalencias del nuevo grupo B serán aplicables cuando esté incorporado a los grupos profesionales del Servicio de Salud.

16.6. Independientemente de que se apliquen a los miembros de los comités las causas de abstención y recusación establecidas por la Ley 30/1992, si cualquiera de los vocales participa como parte interesada en el procedimiento tiene que abandonar la reunión mientras dure la evaluación.

#### **Capítulo IV**

##### **Auditorías**

#### **17. Auditoría, control y seguimiento**

17.1. La Dirección General del Servicio de Salud puede auditar y revisar directamente o por medio de una entidad externa el proceso de carrera profesional desde el inicio —haciendo el seguimiento de las solicitudes presentadas— hasta la finalización por medio de resoluciones del director general del Servicio de Salud, para lo cual puede requerir la documentación que considere necesaria.

17.2. Los profesionales a quienes se les haya reconocido el grado de carrera profesional solicitado están obligados a colaborar en las auditorías y en los controles.

17.3. Si, como consecuencia de las auditorías o de los controles, se constatan irregularidades invalidantes que sean imputables al interesado o falsedades en las solicitudes se iniciará el procedimiento correspondiente para que quede sin efecto el reconocimiento del grado de la carrera profesional y se exigirá el reintegro de las cantidades percibidas indebidamente, sin perjuicio de las responsabilidades penales y/o administrativas que se puedan imputar.

#### **Capítulo V**

##### **Especialidades en el procedimiento de evaluación de la carrera profesional**

#### **18. Personal estatutario fijo que ocupe puestos de personal directivo sometido a la relación laboral especial de alta dirección**

18.1. El procedimiento debe ajustarse con carácter general a lo que este acuerdo dispone. No obstante, corresponde a la Comisión Central evaluar las solicitudes de reconocimiento de grado presentadas por este personal.

18.2. En la evaluación de los méritos curriculares se valorarán las mismas áreas competenciales que las establecidas para el resto del personal estatutario fijo, según proceda.

18.3. En lugar de la evaluación de la actividad asistencial se valorará el desempeño del puesto de trabajo de carácter directivo de conformidad con el baremo aprobado por la resolución correspondiente del director del Servicio de Salud, del cual se informará a la Mesa Sectorial de Sanidad.

#### **19. Personal estatutario en situaciones administrativas especiales**

19.1. Se considerará que la valoración de los méritos de las áreas/bloques II y III de los puntos 12.5.a, 12.5.b y 12.5.c ha sido igual a la media de la consecución de los objetivos en el ámbito de su servicio, en la proporción correspondiente, durante el tiempo en que el personal estatutario esté en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y cualquier permiso o licencia relacionado con la conciliación de la vida personal y familiar y la vida laboral.
- b) Permiso o excedencia voluntaria en razón de violencia de género.
- c) Servicios especiales.
- d) Servicio en otras administraciones públicas.
- e) Excedencia voluntaria para cuidar de familiares.





- f) Excedencia forzosa.
- g) Excedencia especial regulada por el Decreto ley 5/2012.
- h) Permiso por acción sindical.
- i) Permiso por actividad de cooperación en emergencias humanitarias, de acuerdo con la disposición adicional tercera de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado.
- j) Cualquier situación administrativa asimilada o análoga a las anteriores.

#### 19.2. Servicios especiales

Cuando en un mismo año natural coexistan periodos de servicios efectivos y periodos de permanencia en la situación de servicios especiales, hay que aplicar los criterios generales del proceso de evaluación siempre que el periodo de servicios efectivos sea al menos de 90 días del total de la jornada anual. En caso contrario hay que considerar como periodo de servicios especiales el ejercicio completo, y debe aplicarse lo que dispone el apartado 19.1.

#### 19.3. Incapacidad temporal:

a) El personal estatutario que esté en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes tiene derecho al cómputo del tiempo en esta situación, a los efectos de la carrera profesional, en los términos siguientes:

1) Cuando en un mismo año natural coexistan periodos de prestación efectiva de servicios y periodos de permanencia en la situación de incapacidad temporal, la valoración del proceso de evaluación anual debe hacerse según los criterios siguientes:

– La evaluación relativa al bloque III es procedente solo si el desempeño efectivo de las funciones del puesto de trabajo durante el año natural se cuantifica al menos en 90 días del total de la jornada anual. No se hará la evaluación cuando la prestación efectiva de servicios resulte inferior a este periodo de tiempo ni se otorgará ninguna puntuación en este bloque, excepto la puntuación por objetivos colectivos —en su caso—, que tiene que ser proporcional al periodo anual de prestación efectiva de servicios.

– Para la puntuación que vaya a obtenerse en el resto de los bloques de valoración hay que aplicar los criterios generales del proceso de evaluación.

2) Si la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes coincide con la totalidad del año natural, es computable este periodo temporal a los efectos de cumplir el requisito de permanencia establecido en cada categoría para la progresión en la carrera, y no se computará ninguna puntuación en esta anualidad en el proceso de evaluación (bloques II y III).

b) En cuanto a la incapacidad temporal por contingencias profesionales, hay que aplicar los mismos criterios establecidos en el punto 19.1.

#### 19.4. Permiso sin sueldo

En este caso hay que aplicar los mismos criterios que los establecidos en el apartado anterior para la incapacidad temporal por contingencias comunes.

19.5. Evaluación del personal temporal: cuando en un mismo año natural coexistan periodos de prestación efectiva de servicios y periodos de inactividad, la valoración del proceso de evaluación anual debe hacerse según los criterios siguientes:

a) La evaluación relativa a la consecución de objetivos del bloque III es procedente solo si el desempeño efectivo de las funciones del puesto de trabajo durante el año natural se cuantifica al menos en 90 días del total de la jornada anual. No se hará la evaluación cuando la prestación efectiva de servicios resulte inferior a este periodo de tiempo ni se otorgará ninguna puntuación en este bloque, excepto la puntuación por objetivos colectivos —en su caso—, que tiene que ser proporcional al periodo anual de prestación efectiva de servicios.

b) Para la puntuación que vaya a obtenerse en el resto de los bloques de valoración hay que aplicar los criterios generales del proceso de evaluación.





c) La resolución a que hace referencia el punto 12.2 debe determinar cómo se lleva a cabo esta evaluación si el periodo de permanencia en el Servicio de Salud se cuantifica al menos en 90 días del total de la jornada anual, pero en diferentes gerencias.

19.6. Reingreso al servicio activo procedente de la movilidad voluntaria en otros servicios de salud y de la situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas: cuando en un mismo año natural coexistan periodos de servicios efectivos en el Servicio de Salud y periodos en otras administraciones públicas, hay que aplicar las reglas siguientes:

a) Si el periodo de permanencia en el Servicio de Salud se cuantifica al menos en 90 días del total de la jornada anual, hay que aplicar los criterios generales del proceso de evaluación.

b) La evaluación relativa a la consecución de objetivos del bloque III es procedente solo si el desempeño efectivo de las funciones del puesto de trabajo durante el año natural se cuantifica al menos en 90 días del total de la jornada anual. No se hará la evaluación cuando la prestación efectiva de servicios resulte inferior a este periodo de tiempo ni se otorgará ninguna puntuación en este bloque, excepto la puntuación por objetivos colectivos —en su caso—, que debe ser proporcional al periodo anual de prestación efectiva de servicios.

c) Para la puntuación que vaya a obtenerse en el resto de los bloques de valoración hay que aplicar los criterios generales del proceso de evaluación.

## Capítulo VI

### Procedimiento extraordinario de encuadre

#### 20. Procedimiento extraordinario de encuadre

20.1. Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde que se abordó la implantación de la carrera profesional del personal del Servicio de Salud y el desarrollo normativo de la fase ordinaria que ahora se acuerda, se considera conveniente incluir en este acuerdo un nuevo procedimiento extraordinario que tenga en cuenta la ausencia de convocatorias durante este tiempo, lo cual no ha permitido al personal estatutario fijo con carrera reconocida progresar en el grado que tenía reconocido ni que se incorpore nuevo personal a la carrera profesional. Durante esta fase extraordinaria, el personal será clasificado en el nivel que le corresponda teniendo en cuenta única y exclusivamente el tiempo de servicios prestados de acuerdo con lo que se establece para los diferentes colectivos.

20.2. El personal que acceda a la carrera profesional o ascienda de nivel o grado por este procedimiento mantendrá inalterables todos los méritos que tenga, que se podrán utilizar para acceder a niveles superiores.

20.3. Los requisitos y los méritos que vayan a tener en cuenta en esta fase extraordinaria de encuadre deben entenderse referidos al 31 de diciembre de 2015.

20.4. El personal temporal que participe en este proceso extraordinario de encuadre será clasificado en el nivel de carrera que le corresponda según los servicios prestados. Esta clasificación de nivel no supone ninguna consolidación de nivel, pero si en el futuro adquiere la condición de personal estatutario fijo consolidará el nivel que se haya asignado en la fase de encuadre de acuerdo con los criterios que figuran en el punto 23.4.

20.5. Los efectos económicos del reconocimiento de la carrera profesional en el procedimiento extraordinario son los que establecen las disposiciones transitorias de este texto consolidado. En cuanto a las peculiaridades de los diferentes colectivos que pueden participar en este procedimiento, debe tenerse en cuenta lo que establece el capítulo VII.

20.6. Las gerencias del Servicio de Salud han de facilitar al personal que tengan adscrito la información necesaria sobre el procedimiento extraordinario para el reconocimiento individual de la carrera profesional y sobre la tramitación de las solicitudes.

#### 21. Fases del procedimiento extraordinario

21.1. Inicio del procedimiento:

a) Mediante una resolución del director general del Servicio de Salud se abrirá un plazo para presentar las solicitudes de participación en el sistema extraordinario de la carrera profesional; en la resolución constarán los requisitos que deben cumplir los aspirantes en cada nivel que se implante, un modelo normalizado de solicitud y las vías para



presentarla. En todo caso los requisitos para participar son los siguientes:

- 1) Pertener a alguno de los colectivos de personal señalados en el punto 2.1.
- 2) Estar en la situación de servicio de activo en el Servicio de Salud de las Islas Baleares o en cualquier otra situación administrativa que suponga reserva de plaza el día en que venza el plazo para presentar solicitudes.
- 3) El personal fijo en la situación de promoción interna temporal puede participar de acuerdo con lo que dispone el punto 23.6.
- 4) El personal fijo en la situación de excedencia para servicios en el sector público para ocupar otra plaza en el Servicio de Salud de las Islas Baleares puede participar de acuerdo con lo que dispone el punto 23.7.
- 5) Dado que, de acuerdo con el punto 20.3, los requisitos que han de tenerse en cuenta en esta fase extraordinaria de encuadre deben entenderse referidos al 31 de diciembre de 2015, también podrá participar el personal siguiente:

– El personal fijo del Servicio de Salud que en fecha de 31 de diciembre de 2015 estaba en la situación de servicio activo o en cualquier otra situación con reserva de plaza, pero que en la fecha de vencimiento del plazo para presentar solicitudes no esté en activo porque se encuentre en la situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, en la situación de servicios en otras administraciones públicas o ha causado baja del Servicio de Salud por movilidad voluntaria a otro servicio de salud.

– El personal que en fecha de 31 de diciembre de 2015 estaba en la situación de excedencia voluntaria sin reserva de plaza, o en servicios bajo otro régimen jurídico, únicamente puede participar en este procedimiento extraordinario si solicita el reingreso antes de que venza el plazo para presentar solicitudes, aunque su derecho queda condicionado al hecho que el interesado lleve a cabo el reingreso desde el momento en que este pueda ser efectivo.

- 6) El personal temporal que en la fecha de vencimiento del plazo para presentar solicitudes no esté en activo pero haya prestado servicios en cualquier momento durante el periodo incluido desde el 31 de diciembre de 2015 hasta la fecha de finalización del plazo para presentar solicitudes.

Si ha prestado servicios en diferentes categorías únicamente podrá optar a la carrera profesional desde una de ellas, a elección del interesado.

*b)* Para el personal con un nivel o grado de carrera reconocido: haber completado en el Servicio de Salud cinco años de servicios prestados en una categoría del mismo grupo o subgrupo profesional desde la que se pretende acceder, en la situación de servicio activo o en una situación con reserva de puesto de trabajo, con un mínimo de cinco años de servicios prestados en el grado de carrera profesional reconocido.

*c)* Para el personal sin nivel o grado de carrera reconocido: haber completado en el Servicio de Salud cinco años de servicios prestados antes de la convocatoria en una categoría del mismo grupo o subgrupo profesional desde la que se pretende acceder.

*d)* Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV, respectivamente.

*e)* Se entienden como servicios prestados en el Servicio de Salud los descritos en el punto 4.3.b.

*f)* Formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca en las convocatorias.

#### 21.2. Plazo para presentar solicitudes

El plazo para presentar solicitudes es de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación de la convocatoria en el BOIB.

#### 21.3. Solicitud

Para participar en el procedimiento hay que utilizar el modelo de solicitud que se publicará como anexo de la convocatoria. Este modelo de solicitud también estará disponible en el web del Servicio de Salud (<[www.ibsalut.es](http://www.ibsalut.es)>).



#### 21.4. Acreditación de los servicios prestados

*a)* En cuanto a los servicios prestados como personal estatutario en el Servicio de Salud y en el marco del Decreto 6/2013, de 8 de febrero, de medidas para la simplificación documental de los procedimientos administrativos, se suprime la obligación de aportar este certificado de servicios prestados, y se sustituye por la autorización —en la propia solicitud— a los órganos competentes para obtener directamente o por medios telemáticos la información que considere necesaria para determinar, conocer y comprobar los datos basándose en los cuales vaya a dictarse la resolución. A tal efecto la administración facilitará que el interesado pueda visualizar estos servicios prestados por medio de la aplicación informática que se determine.

*b)* No obstante, si no se emite esta autorización deberá aportarse el certificado en cuestión (original o copia compulsada).

*c)* Si el interesado no está de acuerdo con la información visualizada porque considera que no es correcta, tiene que solicitar de nuevo a la gerencia correspondiente el reconocimiento de los servicios prestados.

*d)* En cuanto a los servicios prestados fuera del Servicio de Salud de las Islas Baleares o a los prestados como funcionario en el Servicio de Salud, hay que adjuntar a la solicitud un certificado original o una copia compulsada de los servicios prestados (concretando la categoría, el cuerpo o la escala y la especialidad, en su caso, e indicando el grupo o el subgrupo profesional), firmado por el órgano competente de la institución a la que corresponda. Asimismo, el interesado tiene que hacer constar expresamente en la solicitud estos periodos de servicios prestados por la vía que se determine en la convocatoria.

*e)* En el supuesto de que, habiendo solicitado el certificado en el plazo establecido en el punto anterior, el órgano competente no lo haya expedido, debe acreditarse que se ha solicitado adjuntando a la solicitud de participación una fotocopia compulsada de esta solicitud de expedición, en la que ha de figurar legible el sello de registro de entrada.

*f)* Para el resto de los servicios reconocidos en el punto 4.3.b (“servicios prestados”) (periodo de formación sanitaria especializada para obtener el título de especialista en ciencias de la salud, tanto si el periodo se ha prestado en instituciones del Sistema Nacional de la Salud como en centros acreditados de titularidad no pública, etc.), el interesado tiene que aportar la documentación acreditativa de dicha circunstancia.

*g)* Acreditación de remanentes y de servicios prestados a que hace referencia la disposición adicional segunda:

*1)* A efectos de poder facilitar información relativa a los días sobrantes de la primera fase extraordinaria, se publicará en el web del Servicio de Salud una relación de los días que constan de acuerdo con los datos publicados como resultado de los procedimientos extraordinarios de los años 2006 y 2008.

*2)* La solicitud incorporará un apartado que, en su caso, el interesado tiene que rellenar indicando los días sobrantes (remanentes) del procedimiento anterior y el grupo o el subgrupo profesional en que se obtuvieron.

*3)* Al personal estatutario fijo que a partir del 31 de octubre de 2006 haya accedido a una nueva categoría de otro grupo o subgrupo para cualquier sistema de acceso (libre o promoción interna) le es aplicable lo que establece la disposición adicional segunda.

21.5. Las personas que estén en una situación administrativa diferente a la de servicio activo tienen que manifestarlo en la solicitud.

21.6. Por el hecho de presentar la solicitud el interesado acepta las bases de la convocatoria. Al efecto tiene que presentar una declaración responsable —cuyo modelo se publicará también como anexo en cada resolución de convocatoria— relativa a la veracidad de los datos incluidos en la solicitud y al compromiso de colaborar y facilitar los documentos que le requiera durante el proceso de evaluación. Este modelo de declaración también estará disponible en el web del Servicio de Salud. La solicitud y la declaración responsable deben presentarse por algunas de las vías que la convocatoria establezca, dirigida al director general del Servicio de Salud.

21.7. Listas provisionales:

*a)* Una vez vencido el plazo para presentar solicitudes se publicará en el web del Servicio de Salud y en los tablones de anuncios de las gerencias la resolución del director general del Servicio de Salud que contendrá las listas provisionales de admitidos, de quienes tienen que subsanar deficiencias de la solicitud y de excluidos.





b) Las listas provisionales de admitidos contendrán el nombre y los apellidos; el número del documento de identidad; la categoría, el cuerpo o la escala o especialidad; el nivel o grado reconocido, y el periodo de servicios previos sobreros (remanentes) una vez computados los que resulten necesarios para acceder en el grado correspondiente de la carrera profesional.

c) Las listas provisionales de excluidos contendrán el nombre y los apellidos; el número del documento de identidad; la categoría, el cuerpo o la escala o especialidad, y las causas de la exclusión.

d) Los interesados dispondrán de un plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación de la resolución que contiene las listas provisionales para subsanar las deficiencias y para formular alegaciones contra la exclusión.

#### 21.8. Listas definitivas:

a) Una vez resueltas las enmiendas y las alegaciones, el director general dictará la resolución que contendrá las listas definitivas de admitidos y excluidos, indicando la causa de su exclusión, que se publicará de la misma manera que las listas provisionales.

b) Esta resolución se publicará también en el BOIB conteniendo los mismos datos del punto 21.7.b. Contra esta resolución se podrán interponer un recurso de reposición ante el director general del Servicio de Salud en el plazo de un mes o bien directamente un recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el juzgado de lo contencioso-administrativo.

#### 21.9. Plazo de resolución y efectos

El plazo máximo para resolver este procedimiento extraordinario es de seis meses. Los efectos de la falta de resolución expresa son desestimatorios, de conformidad con el artículo 44.1 de la Ley 30/1992.

#### 21.10. Desistimiento o renuncia:

a) El interesado puede desistir de la solicitud de reconocimiento de categoría personal antes de que se resuelva. Asimismo, puede renunciar de manera expresa al sistema de progresión en la carrera en cualquier momento posterior al acto de toma de posesión.

b) Tanto el desistimiento como la renuncia deben comunicarse por escrito al director general del Servicio de Salud. La Administración aceptará de plano el desistimiento o la renuncia y declarará concluido el procedimiento de reconocimiento de categoría personal o progresión en la carrera.

c) La solicitud de desistimiento tendrá efecto desde la fecha de recepción. La renuncia implicará la pérdida permanente del nivel o grado reconocido y de los derechos económicos asociados a partir del mes siguiente a la fecha de la resolución.

### Capítulo VII

#### **Del reconocimiento de la carrera profesional: retribuciones y efectos económicos. Supuestos especiales de abono del complemento de carrera**

#### **22. Supuestos especiales en el reconocimiento del nivel o grado de la carrera profesional**

22.1. Teniendo en cuenta que, de acuerdo con el punto 4.1 de este acuerdo, el modelo de carrera profesional se estructura en cuatro niveles o grados, en cada uno de los cuales el profesional tiene que permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior, la carrera profesional debe iniciarse cada vez que se produce un cambio de categoría.

22.2. No obstante lo que dispone el párrafo anterior, cuando el cambio sea a otra categoría profesional del mismo grupo o subgrupo y siempre que la licenciatura, la diplomatura o el grado —en el caso del personal sanitario— o la titulación —en el caso del resto de personal— necesaria para acceder a la nueva categoría, sea la misma que la necesaria para acceder a la







categoría en que se reconoció el grado o nivel, se entenderá que no es procedente el inicio de la carrera profesional, sino su continuación.

22.3. Los cambios de categoría entre plazas o puestos que requieren el título de especialista en ciencias de la salud, siempre que sean de la misma profesión sanitaria, no supondrán el inicio de la carrera, sino su continuación.

22.4. Asimismo, los cambios de categoría entre plazas o puestos distintos pero que requieran la misma titulación de especialidad tampoco supondrán el inicio de la carrera, sino su continuación.

### 23. Concepto retributivo y cuantías que se percibirán

El complemento de carrera profesional que percibirá el personal estatutario se abonará de la manera siguiente:

#### 23.1. Concepto retributivo:

- a) Las retribuciones derivadas de aplicar el modelo de carrera profesional quedan integradas en el complemento de carrera profesional del artículo 43.2.e de la Ley 55/2003.
- b) La retribución tiene carácter de complementaria y está asociada a la obtención de un determinado grado de la carrera. Solo se puede percibir el complemento de carrera del último grado que se tenga reconocido en caso de personal fijo o el que haya sido clasificado en caso de personal temporal.
- c) No obstante el que se dispone el apartado anterior, las personas que con un nivel o grado de carrera profesional reconocido accedan a una nueva categoría de acuerdo con lo que establece el punto 22, podrán percibir las cantidades fijadas en concepto de complemento de carrera establecidas en los puntos 23.3 en 23.7, percepción que en ningún caso supondrá la consolidación de ningún nivel o grado en la nueva categoría a la que se ha accedido.

#### 23.2. Cuantías que debe percibir el personal estatutario fijo:

- a) Las retribuciones mensuales para los diferentes grados o niveles de la carrera profesional que figuran en este apartado son las establecidas en los acuerdos del Consejo de Gobierno siguientes:
  - 1) Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de diciembre de 2006 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 3 de julio de 2006 por el que se regula la carrera profesional del personal licenciado y diplomado sanitario del Servicio de Salud (BOIB n.º 189 ext./2006, de 30 de diciembre).
  - 2) Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de enero de 2008 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de 30 de marzo de 2007 por el que se modifica la fase de implantación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 3 de julio de 2006 sobre el sistema de promoción, desarrollo profesional y carrera profesional del personal dependiente del Servicio de Salud de las Islas Baleares (BOIB n.º 14/2008, de 29 de enero).
  - 3) Acuerdo del Consejo de Gobierno de 4 de julio de 2008 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 26 de mayo de 2008 por el que se aprueba y se desarrolla el modelo de carrera profesional del personal del Servicio de Salud de las Islas Baleares perteneciente a categorías u otras agrupaciones de carácter no sanitario y de aquellas otras sanitarias que no requieren titulación universitaria (BOIB n.º 98/2008, de 15 de julio).
- b) Las retribuciones correspondientes al 100 % de la carrera profesional (acuerdos de 2006 y 2008) son las siguientes:

	<i>Grupo A1</i>	<i>Grupo A2</i>	<i>Grupo B*</i>	<i>Grupo C1</i>	<i>Grupo C2</i>	<i>Grupo AP</i>
<i>Grado IV</i>	1.000,00 €	720,00 €	651,66 €	583,33 €	458,33 €	375,00 €
<i>Grado III</i>	750,00 €	555,00 €	496,66 €	437,50 €	350,00 €	250,00 €
<i>Grado II</i>	500,00 €	380,00 €	340,00 €	300,00 €	241,67 €	183,33 €
<i>Grado I</i>	250,00 €	200,00 €	183,33 €	166,67 €	141,67 €	108,33 €

\* Las equivalencias del nuevo grupo B serán aplicables cuando esté incorporado a los grupos profesionales del Servicio de Salud.





*c)* A estas cantidades hay que aplicar las minoraciones que establece el Real decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE n.º 126/2010, de 24 de mayo): percepción del 95 %, con reducción del 5 % para todas las categorías, excepto para las agrupaciones profesionales (AP), que percibirán el 99 %, de acuerdo con el Real decreto ley 8/2010.

*d)* No obstante, será aplicable lo que establece la disposición final tercera en cuanto a la recuperación de las cantidades que deben abonarse.

### 23.3. Personal estatutario fijo que accede a otra categoría como fijo

En cuanto al personal estatutario fijo con un nivel de carrera reconocido que accede como personal estatutario fijo a una categoría de un grupo o subgrupo igual, superior o inferior al que tiene reconocido un grado o nivel de carrera determinado, solo se puede mantener el nivel o grado de carrera en caso de que el cambio de puesto de trabajo se produzca en otra categoría profesional del mismo grupo o subgrupo en el supuesto previsto en el punto 22. No obstante, las retribuciones en concepto de complemento de carrera serán las siguientes:

*a)* Si el cambio es a una categoría de un grupo o subgrupo profesional igual a la categoría utilizada para obtener el reconocimiento de la carrera profesional, seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior.

*b)* Si el cambio es a una categoría de un grupo o subgrupo profesional superior a la utilizada para obtener el reconocimiento de la carrera profesional, seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes en el complemento de carrera de la categoría anterior hasta que se produzca la absorción por el reconocimiento del grado correspondiente a su nueva categoría.

*c)* Si el cambio es a una categoría de un grupo profesional inferior, seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior pero de tal manera que en ningún caso la cuantía final que se vaya a percibir supere el importe correspondiente al nivel o grado IV del grupo o subgrupo inferior.

### 23.4. Personal temporal:

*a)* Independientemente del nivel o grado en que el profesional sea clasificado percibirá mensualmente a partir de esta clasificación el 25 % de la cantidad establecida para el nivel o grado I del grupo o subgrupo en que haya sido clasificado.

*b)* Únicamente se consolidará el nivel o grado de carrera en que el profesional haya sido clasificado como personal temporal cuando obtenga la condición de personal estatutario fijo en la misma categoría o en otra categoría del mismo grupo o subgrupo siempre que la titulación exigida para acceder sea la misma que la exigida en la categoría en que prestaba servicios como personal temporal, de acuerdo con lo que dispone el punto 22.

*c)* Las interrupciones en la prestación de servicios del personal temporal —entendidos como nuevos nombramientos posteriores a la clasificación a efectos de la carrera profesional— no afectarán a la clasificación y no supondrán perder el complemento de carrera profesional, que se percibirá cuando se reanude la prestación de servicio en la misma categoría en que haya sido clasificado o en otra categoría del mismo grupo o subgrupo y siempre que la titulación exigida para acceder sea la misma a la exigida en la categoría en que prestaba servicios como personal temporal con anterioridad.

*d)* Independientemente de que la carrera profesional y la clasificación del personal temporal tengan que iniciarse cada vez que se produce un cambio de categoría, las cuantías que el personal temporal debe percibir son las siguientes:

*1)* Si el cambio es a una categoría de un grupo o subgrupo profesional igual a la categoría utilizada para obtener el reconocimiento de la carrera profesional, seguirá percibiendo el 25 % de la cantidad establecida para el grado o nivel I del grupo siempre que haya sido clasificado con un nivel de carrera en la nueva categoría.

*2)* Si el cambio es a una categoría de un grupo o subgrupo profesional superior a la categoría utilizada para obtener el reconocimiento de la carrera profesional, percibirá el 25 % de la cantidad establecida para el grado o nivel I del grupo o subgrupo superior, siempre que haya sido clasificado con un nivel de carrera en una categoría de este grupo o subgrupo superior.

*3)* Si el cambio es a una categoría de un grupo profesional inferior a la categoría utilizada para obtener el reconocimiento de la carrera profesional, percibirá el 25 % de la cantidad establecida para el grado o nivel I





del grupo o subgrupo inferior, siempre que haya sido clasificado con un nivel de carrera en una categoría de este grupo o subgrupo inferior.

e) Es obligatorio para el personal temporal participar en los procesos selectivos que se convoquen en la misma categoría o en otra igual o superior del mismo grupo o subgrupo donde haya sido clasificado, con la advertencia de que, si no lo hace, quedará excluido del sistema de carrera profesional y se le podrá reclamar el reintegro de las cuantías percibidas hasta entonces por ese concepto, excepto cuando sea imposible participar en estos procesos por alguna causa justificada.

f) El 25 % a que se hace referencia en los puntos precedentes se percibirá en concepto de “a cuenta de carrera profesional”. Si no consolida la plaza, seguirá percibiendo la cuantía a cuenta de la carrera profesional.

g) En todos los casos los efectos económicos se producirán durante la vigencia del nombramiento como personal temporal.

### 23.5. Personal temporal que adquiere la condición de fijo

Al personal estatutario temporal clasificado en un nivel de carrera profesional como personal temporal y que posteriormente adquiere la condición de fijo por primera vez:

a) Le es aplicable lo que disponen los puntos 22 y 23.4.b.

b) No obstante, las retribuciones en concepto de complemento de carrera son las siguientes:

1) Si adquiere la condición de personal fijo en la misma categoría o en una categoría de un grupo o subgrupo profesional igual a la categoría utilizada para obtener la clasificación del nivel de carrera profesional, percibirá la totalidad de las retribuciones del complemento de carrera correspondientes al personal fijo donde fue clasificado.

2) Si adquiere la condición de personal fijo en una categoría de un grupo o subgrupo profesional superior a la utilizada para obtener la clasificación de la carrera profesional, aunque tenga que iniciar la carrera en este nuevo grupo o subgrupo, percibirá la totalidad de las retribuciones correspondientes al nivel 1 del complemento de carrera de la categoría en que haya adquirido la condición de fijo.

3) Si adquiere la condición de personal fijo en una categoría de un grupo o subgrupo profesional inferior, aunque tenga que iniciar la carrera en este nuevo grupo o subgrupo, percibirá la totalidad de las retribuciones correspondientes al nivel 1 del complemento de carrera de la categoría en que haya adquirido la condición de fijo.

4) En todos los casos los efectos económicos se producirán desde la toma de posesión como personal estatutario fijo.

### 23.6. Personal en situación de promoción interna temporal

En cuanto al reconocimiento de nuevos grados o niveles de la carrera profesional, el personal estatutario fijo que está en la situación de promoción interna temporal:

a) Tiene que participar en el procedimiento extraordinario de carrera desde la condición de personal estatutario fijo en su categoría profesional de origen.

b) Tiene que participar en el sistema ordinario de carrera desde la condición de personal estatutario temporal en la categoría en que esté en la situación de promoción interna temporal, de acuerdo con lo que dispone el punto 23.4.

c) Durante el tiempo en que el personal estatutario fijo esté en la situación de promoción interna temporal seguirá percibiendo el complemento de carrera que percibía en la categoría profesional de origen.

d) Si reingresa como personal estatutario fijo y tiene carrera reconocida en la categoría de origen, percibirá el total de la cantidad establecida para el nivel de carrera que tenía reconocido como personal fijo y recuperará el nivel o grado que tenía en la categoría correspondiente.

e) Para el caso de que, como personal temporal, haya sido clasificado con un nivel de carrera de acuerdo con lo que dispone el apartado b, y con posterioridad reingrese como personal estatutario fijo y no tenga carrera reconocida en la





categoría de origen, aunque tenga que iniciar la carrera en su grupo o subgrupo, percibirá la totalidad de las retribuciones correspondientes al nivel 1 del complemento de carrera de la categoría en que haya reingresado, al igual que se dispone para el personal temporal en el punto 23.5.

*f)* Si adquiere la condición de fijo en otra categoría le será aplicable lo que dispone el punto 23.

#### 23.7. Personal en la situación de excedencia para prestar servicios en el sector público en el Servicio de Salud de las Islas Baleares

El personal estatutario fijo del Servicio de Salud con un nivel de carrera reconocido que esté en la situación de excedencia para prestar servicios en el sector público, por tener la condición de personal estatutario temporal del Servicio de Salud:

*a)* Vista la condición de personal temporal, con carácter general a este personal le es aplicable lo que se dispone para el personal temporal en el punto 23.4.

*b)* El personal estatutario fijo del Servicio de Salud que esté en la situación de excedencia para prestar servicios en otra categoría como personal temporal del Servicio de Salud y tenga un grado o nivel de carrera reconocido como personal estatutario fijo tiene que iniciar la carrera profesional en la nueva categoría donde presta servicios como personal temporal, excepto si presta servicios en otra categoría del mismo grupo o subgrupo y siempre que la titulación exigida para acceder sea la misma a la exigida en la categoría en que prestaba servicios como personal fijo de acuerdo con lo que dispone el punto 22.

*c)* Si reingresa como personal estatutario fijo en la categoría de origen percibirá el total de la cantidad establecida para el nivel de carrera que tenía reconocido como personal fijo y recuperará el nivel o grado que tenía en la categoría correspondiente.

Si no tiene carrera como personal fijo, pero ha sido clasificado como personal temporal, aunque tenga que iniciar la carrera en su grupo o subgrupo percibirá la totalidad de las retribuciones correspondientes al nivel 1 del complemento de carrera de la categoría en que haya reingresado.

*d)* Si adquiere la condición de fijo en otra categoría le será aplicable lo que dispone el punto 23.5.

*e)* Al personal estatutario fijo que se encuentre en esta situación administrativa, por ocupar una plaza como personal fijo en una categoría de otro grupo o subgrupo profesional le será aplicable lo que dispone el punto 23.3.

#### 23.8. Personal en comisión de servicios en otro servicio de salud

Personal estatutario con plaza fija en el Servicio de Salud de las Islas Baleares que ocupe una plaza en comisión de servicios de cualquier servicio integrado en el Sistema Nacional de Salud: dado que este personal está en activo con reserva de plaza, puede participar en las convocatorias de carrera profesional del procedimiento extraordinario de encuadre en los términos previstos en el capítulo VI y en las disposiciones transitorias de este acuerdo, pero el reconocimiento tendrá efectos económicos desde el momento en que se reincorpore de manera efectiva a su plaza.

#### 23.9. Personal de otro servicio de salud en comisión de servicios en el Servicio de Salud de las Islas Baleares

Personal estatutario con plaza fija en cualquier servicio integrado en el Sistema Nacional de Salud que ocupe una plaza en el Servicio de Salud en comisión de servicios o por cualquier sistema de ocupación que no sea en propiedad:

*a)* Con el único efecto de reconocer administrativamente el nivel o grado de carrera, el personal estatutario con plaza fija en cualquier servicio integrado en el Sistema Nacional de Salud que ocupe una plaza en el Servicio de Salud, puede participar en el sistema de carrera, siempre que no le sea aplicable el sistema de carrera profesional del servicio de salud en el que esté adscrita su plaza de personal estatutario.

*b)* Los efectos que se derivan del reconocimiento de ese nivel quedan supeditados a obtener una plaza de personal estatutario fijo en el Servicio de Salud de las Islas Baleares.

*c)* Si el personal que está en la situación de comisión de servicios ya tiene reconocido un grado de carrera en otro servicio de salud, le será aplicable lo que prevé el punto 23.10.

#### 23.10. Personal estatutario fijo con un grado de carrera profesional acreditado en otros servicios de salud

En el ámbito del Servicio de Salud, la homologación de los grados o niveles de carrera y promoción profesional acreditados





en otro servicio de salud tiene carácter automático. La homologación se hará de acuerdo con la Resolución de 29 de enero de 2007 de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económicos y Presupuestarios (BOE n.º 50/2007, de 27 de febrero) por la que se dispone la publicación del acuerdo por el que se fijan los criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal, y también de acuerdo con la Instrucción 4/2009 del director general del Servicio de Salud por la que se regula el procedimiento para reconocer el grado de carrera profesional acreditado en otros servicios de salud.

23.11. Personal directivo profesional sometido a la relación laboral especial de alta dirección:

a) El personal estatutario fijo del Servicio de Salud sometido a la relación laboral especial de alta dirección que ocupe un puesto de trabajo de personal directivo profesional del Servicio de Salud ha de percibir la retribución correspondiente al grado de carrera profesional que tenga consolidado en el momento del nombramiento en el puesto de trabajo o los que se le reconozcan después del nombramiento en el puesto de trabajo.

b) Cuando un puesto de trabajo de personal directivo profesional sea ocupado por personal estatutario fijo de otro servicio de salud, le será aplicable lo que dispone el punto 23.10, en su caso.

c) Cuando un puesto de trabajo de personal directivo profesional sea ocupado por personal funcionario con un grado de carrera reconocido, tiene que percibir la retribución correspondiente al grado de carrera profesional que tenga consolidado en el momento del nombramiento en el puesto de trabajo o los que se le reconozcan después del nombramiento en el puesto de trabajo.

23.12. Personal con la condición de liberado sindical o que disfrute de créditos horarios para llevar a cabo actividades sindicales

Durante los periodos de liberación sindical, el personal seguirá percibiendo el complemento de carrera por el grado que tenga reconocido en el momento de pasar a la condición de liberado sindical o los que se le reconozcan después de pasar a dicha condición.

23.13. Personal funcionario que ocupe puestos de trabajo de la plantilla de personal estatuario del Servicio de Salud abiertos a personal funcionario

Cuando un puesto de trabajo del Servicio de Salud sea ocupado por personal funcionario con un grado de carrera reconocido, tiene que percibir la retribución correspondiente al grado de carrera profesional que tenga consolidado en su condición de funcionario en el momento del nombramiento en el puesto de trabajo o los que se le reconozcan después del nombramiento en el puesto de trabajo, y con las mismas condiciones que para el resto de personal funcionario.

23.14. Personal estatutario que ocupe en comisión de servicios puestos de trabajo de la relación de puestos de trabajo de personal funcionario

Si la Administración de destino no le reconoce o no le abona el grado de carrera que tenga reconocido, este personal puede participar en el procedimiento extraordinario de acuerdo con las normas aplicables para el personal estatutario y lo abonará su centro estatutario de origen.

23.15. Personal estatutario fijo en alguna situación administrativa en que no se tenga derecho a cobrar las retribuciones como personal estatuario

Independientemente de que este personal sea clasificado en el grado de carrera que le corresponda, solo tendrá derecho a recibir el complemento de carrera si este concepto está previsto en el régimen jurídico de retribuciones que le sea aplicable.

#### **Disposición adicional primera**

#### **Cómputo de servicios prestados y equivalencia de los servicios prestados en diferentes grupos o subgrupos profesionales en el procedimiento extraordinario de encuadre**

1. Los periodos de servicios prestados computables a efectos de reconocer los nuevos niveles de la carrera profesional son los que dispone el punto 4.3.b.
2. En el procedimiento extraordinario de encuadre, los servicios prestados en diferentes grupos o subgrupos de titulación se computarán de manera ponderada, según el valor del día de servicios prestados en diferentes grupos o subgrupos.
3. Para determinar el número de días de servicios prestados hay que aplicar los criterios de ponderación de las tablas siguientes



computando todos los periodos trabajados en cualquier cuerpo o escala o en cualquier grupo o subgrupo profesional laboral:

a) Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas de personal estatutario o funcionario del subgrupo A1 o en el grupo profesional A para el personal laboral:

Subgrupo A1 / grupo profesional A 1

Subgrupo A2 / grupo profesional B 0,60

Subgrupo C1 / grupo profesional C 0,40

Subgrupo C2 / grupo profesional D 0,30

Otras agrupaciones / grupo profesional E 0,20

b) Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas de personal estatutario o funcionario del subgrupo A2 o en el grupo profesional B para el personal laboral:

Subgrupo A1 / grupo profesional A 1

Subgrupo A2 / grupo profesional B 1

Subgrupo C1 / grupo profesional C 0,50

Subgrupo C2 / grupo profesional D 0,40

Otras agrupaciones / grupo profesional E 0,30

c) Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas de personal estatutario o funcionario del subgrupo C1, o en el grupo profesional C para el personal laboral:

Subgrupo A1 / grupo profesional A 1

Subgrupo A2 / grupo profesional B 1

Subgrupo C1 / grupo profesional C 1

Subgrupo C2 / grupo profesional D 0,60

Otras agrupaciones / grupo profesional E 0,50

d) Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas de personal estatutario o funcionario del subgrupo C2 y agrupaciones profesionales de la disposición adicional 7 del Real decreto legislativo 5/2015 o en los grupos profesionales D y E para el personal laboral:

Subgrupo A1 / grupo profesional A 1

Subgrupo A2 / grupo profesional B 1

Subgrupo C1 / grupo profesional C 1

Subgrupo C2 / grupo profesional D 1

Otras agrupaciones / grupo profesional E 1

4. El personal estatutario fijo con un grado o nivel de carrera reconocido que haya accedido a partir del 31 de octubre de 2006 por cualquier sistema de acceso (libre, promoción interna o proceso de estatutarización) como personal fijo a una categoría de un grupo superior, equivalente o inferior debe iniciar la carrera profesional en la nueva categoría adquirida. A los efectos de cumplir el plazo mínimo requerido para poder participar en la convocatoria de grado de carrera del grupo superior por medio de este procedimiento extraordinario de encuadre, puede hacer valer por una sola vez los periodos de servicios prestados en la categoría de la que procede, según las equivalencias de servicios prestados entre los diferentes grupos profesionales que figuran en la disposición adicional primera.

Lo que dispone el párrafo anterior también es aplicable al personal temporal clasificado con un grado o nivel de carrera que a partir del





31 de octubre de 2006 accedió también como temporal en otro grupo o subgrupo desde el que participa en el nuevo procedimiento extraordinario.

5. De acuerdo con la disposición transitoria tercera del Real decreto legislativo 5/2015, las equivalencias entre los nuevos grupos y subgrupos previstos en el Texto refundido del estatuto básico del empleado público con relación a los grupos funcionariales anteriores son las siguientes:

a) grupo A: subgrupo A1

b) grupo B: subgrupo A2

c) grupo C: subgrupo C1

d) grupo D: subgrupo C2

e) grupo E: agrupaciones profesionales (AP) a que hace referencia la disposición adicional sexta del Real decreto legislativo 5/2015

### **Disposición adicional segunda**

#### **Aplicación de remanentes al personal estatutario**

1. Cómputo de remanentes de los procedimientos extraordinarios de 2006 y 2008 en el nuevo procedimiento extraordinario previsto para el personal incluido en la disposición transitoria segunda y en el punto 1 de la disposición transitoria cuarta con un grado de carrera reconocido:

A efectos de cumplir los tiempos de servicios prestados del punto 4.3.b, se computarán los días sobrantes (remanentes) de la primera fase extraordinaria de implantación en que se reconoció el grado (procedimientos extraordinarios de 2006 y 2008) que sean necesarios para ascender los dos niveles, sin necesidad de que el periodo sea igual o superior a tres años.

2. El personal estatutario fijo o temporal con un grado de carrera profesional que haya accedido a partir del 31 de octubre de 2006 a otro grupo o subgrupo en el que se aplica lo que establece el punto 4 de la disposición adicional segunda no puede utilizar los remanentes mencionados en el párrafo anterior, ya que, si lo hace, se produciría un doble cómputo de los servicios prestados.

No obstante, este personal puede generar remanentes con relación a la nueva clasificación de carrera por medio del nuevo procedimiento extraordinario, que se podrán utilizar en la primera convocatoria ordinaria a que hace referencia el punto 4 de esta disposición adicional.

Lo que este punto dispone respecto al inicio de la carrera profesional no es aplicable al personal que haya accedido a otra categoría profesional del mismo grupo o subgrupo siempre que la titulación exigida para acceder a la nueva categoría sea la misma que se requirió para acceder a la categoría en la que se reconoció el grado o nivel, de acuerdo con el punto 22.

#### **3. Reconocimiento de servicios prestados con carácter extraordinario**

El personal estatutario fijo con un grado de carrera reconocido al que sea aplicable la disposición transitoria segunda o el personal estatutario temporal al que sea aplicable el punto 1 de la disposición transitoria cuarta de este acuerdo puede solicitar excepcionalmente el reconocimiento de los periodos reconocidos o que se puedan reconocer de acuerdo con el punto 4.3.b, que no computaban en el primer procedimiento extraordinario de implantación, con la única finalidad de completar el periodo de 10 años para poder acceder hasta dos grados o niveles.

#### **4. Cómputo de remanentes para el primer procedimiento ordinario de carrera**

A efectos de lo que establece el punto 3.2.c, el personal estatutario que disponga de fracciones de tiempos remanentes que no se hayan utilizado para obtener un nivel de encuadre en los nuevos procedimientos extraordinarios de encuadre regulados en las disposiciones transitorias de este acuerdo las pueden computar —una sola vez y excepcionalmente— en el primer procedimiento ordinario de carrera en que pueda participar, que se prevé en el capítulo II.

Respecto a los remanentes del personal funcionario sanitario, es aplicable lo que se dispone para este personal con carácter general para los funcionarios del ámbito de servicios generales.

### **Disposición transitoria primera**

#### **Nuevo calendario de las cantidades que deben percibirse por los acuerdos de carrera y desarrollo profesional de 2006 y 2008**





1. Tabla que hay que aplicar desde el mes de enero de 2016:

	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>C1</i>	<i>C2</i>	<i>AP</i>
<i>Grado IV</i>	734,50 €	528,84 €	428,46 €	336,65 €	283,09 €
<i>Grado III</i>	550,88 €	407,65 €	321,35 €	257,08 €	188,73 €
<i>Grado II</i>	367,25 €	279,11 €	220,35 €	177,51 €	138,40 €
<i>Grado I</i>	183,63 €	146,90 €	122,42 €	104,06 €	81,78 €

Desde el 1 de enero de 2017, la cantidad que se abonará al personal que tenga reconocido el grado IV se incrementará desde el 73 % actual hasta alcanzar el 86 % de la cantidad establecida en los acuerdos de 2006 y 2008; por tanto, hay que aplicar la tabla siguiente:

	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>B</i>	<i>C1</i>	<i>C2</i>	<i>AP</i>
<i>Grado IV</i>	817,00 €	588,24 €	532,41 €	476,58 €	374,45 €	319,28 €

2. Desde el 1 de enero de 2018, la cantidad que se abonará por este complemento de carrera reconocido para los grupos A1, A2, C1 y C2 se incrementará desde el 73 % actual hasta alcanzar el 95 % de la cantidad establecida para los diferentes grados en los acuerdos de 2006 y 2008 para estos grupos. Por otra parte, para el grupo AP la cantidad que se abonará por este complemento se incrementará hasta alcanzar el 99 % de la cantidad establecida para los diferentes grados en el Acuerdo de 2008 para este grupo. Por tanto, hay que aplicar la tabla siguiente:

	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>B</i>	<i>C1</i>	<i>C2</i>	<i>AP</i>
<i>Grado IV</i>	950,00 €	684,00 €	619,08 €	554,16 €	435,41 €	371,25 €
<i>Grado III</i>	712,50 €	527,25 €	471,83 €	415,63 €	332,50 €	247,50 €
<i>Grado II</i>	475,00 €	361,00 €	323,00 €	285,00 €	229,59 €	181,50 €
<i>Grado I</i>	237,50 €	190,00 €	174,16 €	158,34 €	134,59 €	107,25 €

3. El personal temporal al que se minoró la cuantía del complemento de carrera profesional percibirá las cantidades que le correspondan, en las mismas fechas y en los mismos porcentajes que el personal fijo, pero siempre referido al 25 % del grado I de la carrera profesional. Por eso hay que aplicar las tablas siguientes:

a) Tabla que hay que aplicar desde el mes de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017:

	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>B</i>	<i>C1</i>	<i>C2</i>	<i>AP</i>
<i>Grado I</i>	45,91 €	36,73 €	33,67 €	30,61 €	26,02 €	20,45 €

b) Tabla que hay que aplicar desde el mes de enero de 2018:

	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>B</i>	<i>C1</i>	<i>C2</i>	<i>AP</i>
<i>Grado I</i>	59,38 €	47,50 €	43,54 €	39,59 €	33,65 €	26,81 €

4. El personal encuadrado actualmente en el nivel I no puede percibir una cuantía inferior a la que corresponda al personal que se incorpora por primera vez al sistema de carrera en este nivel en virtud de las disposiciones transitorias de este acuerdo. En su caso, se igualarán los importes.

#### Disposición transitoria segunda

#### Procedimiento extraordinario de encuadre del personal estatutario fijo con un grado de carrera reconocido

1. Se establece un sistema extraordinario y único que permite al personal estatutario fijo ascender hasta dos grados o niveles respecto del grado o nivel reconocido siempre que hayan pasado un mínimo de cinco o diez años de servicios prestados, de acuerdo con lo que establecen el punto 4.3.b y las disposiciones adicionales primera y segunda de este acuerdo, a contar a partir del día siguiente de la fecha tenida en cuenta a estos efectos en la última convocatoria de carrera (30 de octubre de 2006) hasta el 31 de diciembre de 2015.

2. Este personal percibirá la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera profesional que le reconozca para este sistema extraordinario con efectos económicos en el ejercicio presupuestario de 2017.





3. En caso de subida de más de un grado, el primer grado se abonará en 2017 y el segundo en 2018:

a) Tabla que hay que aplicar en enero de 2016 y en enero de 2017:

	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>B</i>	<i>CI</i>	<i>C2</i>	<i>AP</i>
<i>Grado IV*</i>	734,50 €	528,84 €	478,65 €	428,46 €	336,65 €	283,09 €
<i>Grado III</i>	550,88 €	407,65 €	364,80 €	321,35 €	257,08 €	188,73 €
<i>Grado II</i>	367,25 €	279,11 €	249,73 €	220,35 €	177,51 €	138,40 €
<i>Grado I</i>	183,63 €	146,90 €	134,66 €	122,42 €	104,06 €	81,78 €

\* Excepto lo que se prevé para el grado IV en el punto 1 de la disposición transitoria primera.

b) Desde enero de 2018 se aplicarán las cuantías siguientes:

	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>B</i>	<i>CI</i>	<i>C2</i>	<i>AP</i>
<i>Grado IV</i>	950,00 €	684,00 €	619,08 €	554,16 €	435,41 €	371,25 €
<i>Grado III</i>	712,50 €	527,25 €	471,83 €	415,63 €	332,50 €	247,50 €
<i>Grado II</i>	475,00 €	361,00 €	323,00 €	285,00 €	229,59 €	181,50 €
<i>Grado I</i>	237,50 €	190,00 €	174,16 €	158,34 €	134,59 €	107,25 €

#### Disposición transitoria tercera

#### Procedimiento extraordinario de encuadre del personal estatutario fijo sin grado de carrera reconocido

1. Se establece un sistema extraordinario y único que permite al personal estatutario fijo sin reconocimiento de carrera profesional ascender al grado I, al grado II o al grado III siempre que disponga, respectivamente, de cinco, de diez o de quince años de servicios prestados, de acuerdo con lo que establecen el punto 4.3.b y la disposición adicional primera de este acuerdo.

2. Este personal percibirá la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera profesional que se le reconozca con este sistema extraordinario de acuerdo con el calendario siguiente:

a) El 25 %, con efecto económico el 1 de enero de 2016:

	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>CI</i>	<i>C2</i>	<i>AP</i>
<i>Grado III</i>	187,50 €	138,75 €	109,38 €	87,50 €	62,50 €
<i>Grado II</i>	125,00 €	95,00 €	75,00 €	60,42 €	45,83 €
<i>Grado I</i>	62,50 €	50,00 €	41,67 €	35,42 €	27,08 €

b) El 50 % con efecto económico el 1 de enero de 2017:

	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>B</i>	<i>CI</i>	<i>C2</i>	<i>AP</i>
<i>Grado III</i>	375,00 €	277,50 €	248,33 €	218,75 €	175,00 €	125,00 €
<i>Grado II</i>	250,00 €	190,00 €	170,00 €	150,00 €	120,84 €	91,67 €
<i>Grado I</i>	125,00 €	100,00 €	91,67 €	83,34 €	70,84 €	54,17 €

c) El 95 % con efecto económico el 1 de enero de 2018:

	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>B</i>	<i>CI</i>	<i>C2</i>	<i>AP</i>
<i>Grado III</i>	712,50 €	527,25 €	471,83 €	415,63 €	332,50 €	247,50 €
<i>Grado II</i>	475,00 €	361,00 €	323,00 €	285,00 €	229,59 €	181,50 €
<i>Grado I</i>	237,50 €	190,00 €	174,16 €	158,34 €	134,59 €	107,25 €



3. De acuerdo con el punto 4 de la disposición adicional primera, el personal estatutario fijo que haya accedido a partir del 31 de octubre de 2006 por cualquier sistema de acceso (libre, promoción interna o proceso de estatutarización) como personal fijo a una categoría de un grupo superior, equivalente o inferior, tiene que iniciar la carrera profesional en la nueva categoría adquirida, y, por tanto, le es aplicable este calendario; no obstante, en caso de tener un nivel o grado de carrera reconocido en otra categoría profesional le es aplicable lo que disponen el puntos 22 y 23.3.

#### Disposición transitoria cuarta

##### Procedimiento extraordinario de clasificación del personal temporal

1. Procedimiento extraordinario de clasificación del personal temporal ya clasificado en un grado de carrera profesional anteriormente a este acuerdo:

- De acuerdo con el punto 23.4, hasta que este personal no obtenga una plaza fija seguirá percibiendo el 25 % de la cuantía correspondiente al grado I de la carrera profesional.
- No obstante, de manera que no suponga modificar la cantidad percibida, puede optar a ser clasificado en el nivel o grado de la carrera profesional que le corresponda en el supuesto de no haber sido clasificado como resultado de la convocatoria de carrera anterior, siempre de acuerdo con los criterios y los límites de la disposición transitoria segunda establece para el personal estatutario fijo (clasificado hasta dos niveles más, como máximo).

2. Personal temporal no clasificado en un nivel o grado de carrera profesional

El personal temporal que no haya sido clasificado en ninguna convocatoria de carrera anterior será clasificado en el nivel o grado que le corresponda si acredita un mínimo de cinco años de servicios prestados, siempre de acuerdo con los criterios y los límites que la disposición transitoria tercera establece para el personal estatutario fijo (acceso al grado III, como máximo).

De acuerdo con el punto 4 de la disposición adicional primera, el personal temporal clasificado con un grado o nivel de carrera que a partir del 31 de octubre de 2006 accedió también como temporal a otro grupo o subgrupo tiene que iniciar la carrera profesional en la nueva categoría adquirida; por tanto, le son aplicables este calendario y los porcentajes establecidos en los apartados siguientes.

3. Los servicios prestados por el personal a los efectos de este procedimiento extraordinario se computarán de acuerdo con lo que establecen el punto 4.3.b y la disposición adicional primera.

4. Independientemente del nivel en que sea clasificado, este personal percibirá mensualmente la cuantía correspondiente al 25 % establecida para el nivel o grado I del grupo o subgrupo en que haya sido clasificado con este sistema extraordinario, con efecto económico el 1 de enero de 2016 y según la tabla siguiente:

a) Tabla que hay que aplicar de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017:

	A1	A2	B	C1	C2	AP
Grado I	45,91 €	36,73 €	33,67 €	30,61 €	26,02 €	20,45 €

b) Tabla que hay que aplicar desde enero de 2018:

	A1	A2	B	C1	C2	AP
Grado I	59,38 €	47,50 €	43,54 €	39,59 €	33,65 €	26,81 €

5. Al personal temporal le será aplicable lo que dispone el punto 23.4 respecto a la clasificación, la consolidación y las retribuciones que debe percibir.

#### Disposición transitoria quinta

##### Personal estatutario fijo mayor de 60 años

El personal estatutario fijo mayor de 60 años que esté en cualquiera de los supuestos previstos en las disposiciones transitorias segunda y tercera de este acuerdo percibirá las retribuciones siguientes:

1. El personal estatutario fijo de 60 años o más y con grado de carrera reconocido que esté en cualquiera de las situaciones previstas en las disposiciones transitorias segunda y tercera, el 1 de enero de 2016 verá incrementada la cuantía de las retribuciones que le

correspondan al nuevo nivel de carrera asignado con los porcentajes siguientes:

a) Enero de 2016: 87 % (excepto el personal que tenga 64 años a partir del 1 de enero de 2016, que percibirá directamente el 95 % (99 % en el caso de AP).

	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>C1</i>	<i>C2</i>	<i>AP</i>
<i>Grado IV</i>	826,50 €	595,08 €	482,12 €	378,81 €	322,99 €
<i>Grado III</i>	619,88 €	458,71 €	361,60 €	289,28 €	215,33 €
<i>Grado II</i>	413,25 €	314,07 €	247,95 €	199,74 €	157,91 €
<i>Grado I</i>	206,63 €	165,30 €	137,76 €	117,09 €	93,31 €

b) Enero de 2017: 95 % (99 % en el caso de AP).

	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>B</i>	<i>C1</i>	<i>C2</i>	<i>AP</i>
<i>Grado IV</i>	950,00 €	684,00 €	619,08 €	554,16 €	435,41 €	371,25 €
<i>Grado III</i>	712,50 €	527,25 €	471,83 €	415,63 €	332,50 €	247,50 €
<i>Grado II</i>	475,00 €	361,00 €	323,00 €	285,00 €	229,59 €	181,50 €
<i>Grado I</i>	237,50 €	190,00 €	174,16 €	158,34 €	134,59 €	107,25 €

2. El personal estatutario fijo que esté en cualquiera de las situaciones previstas en las disposiciones transitorias segunda y tercera de este acuerdo y que a partir del 1 de enero de 2016 vaya a cumplir 60 años percibirá las cuantías en los porcentajes indicados en el punto anterior a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad.

#### Disposición transitoria sexta

#### Procedimiento extraordinario de encuadre para el personal funcionario sanitario dependiente de la Mesa Sectorial de Sanidad

1. El personal funcionario sanitario dependiente de la Mesa Sectorial de Sanidad percibirá la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera profesional que se reconozca para el resto de funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de acuerdo con el calendario siguiente:

- El 20 % con efecto económico el 1 de enero de 2016.
- El 35 % con efecto económico el 1 de enero de 2017.
- El 100 % con efecto económico el 1 de enero de 2018.

2. Los requisitos y los méritos que vayan a tenerse en cuenta en esta fase extraordinaria de implantación deben entenderse referidos al 31 de diciembre de 2015.

3. El personal funcionario sanitario de carrera de 60 años o más que tenga derecho al reconocimiento de la carrera profesional percibirá la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocida de acuerdo con el calendario siguiente:

- El 33 % con efecto económico el 1 de enero de 2016.
- El 66 % con efecto económico el 1 de enero de 2017.
- El 100 % con efecto económico el 1 de enero de 2018.

4. El personal funcionario sanitario de carrera que tenga 64 años o más a partir del 1 de enero de 2016 percibirá la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocida de acuerdo con el calendario siguiente:

- El 70 % con efecto económico el 1 de enero de 2016.

5. En el supuesto de que a este personal se le reconozca la prolongación en el servicio activo más allá de la edad ordinaria de jubilación, quedará excluido de la aplicación de este punto. A partir de los efectos de la resolución de prolongación del servicio activo pasará a percibir la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocido con los efectos del punto 3.



6. El personal funcionario sanitario de carrera con derecho a carrera profesional que a partir del 1 de enero vaya a cumplir 60 años percibirá la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocida de acuerdo con el calendario establecido en el punto 1 a partir del mes siguiente de haber cumplido dicha edad.

7. Las cuantías, en cómputo anual, correspondientes al grado o nivel de carrera profesional son las reguladas en el punto 7.2 del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015, que son las siguientes para cada nivel:

Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otras agrup.
Nivel IV	12.000 €	8.640 €	7.280 €	7.000 €	5.500 €	4.500 €
Nivel III	9.000 €	6.660 €	5.960 €	5.250 €	4.200 €	3.000 €
Nivel II	6.000 €	4.560 €	4.080 €	3.600 €	2.900 €	2.200 €
Nivel I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €

8. No obstante, mientras no se derogue el Real decreto ley 8/2010 hay que aplicar las minoraciones que establece la Ley 6/2010, de 17 de junio, por la que se adoptan medidas urgentes para la reducción del déficit público (BOIB n.º 94/2010, de 22 de junio).

9. El personal funcionario sanitario no integrado en un equipo de atención primaria sin reconocimiento previo de carrera percibirá únicamente el 66 % de las cuantías que corresponden al personal integrado.

#### Disposición transitoria séptima

##### Referencias al nuevo grupo B

Las referencias al nuevo grupo B previstas en el artículo 76 del Real decreto legislativo 5/2015 en que se hace referencia a las tablas que figuran en las disposiciones transitorias y en los diferentes puntos de este acuerdo son aplicables a partir de la fecha en que esté incorporado a los grupos profesionales del Servicio de Salud, aunque en ningún caso tendrá efectos retroactivos.

#### Disposición transitoria octava

##### Primeras convocatorias ordinarias

1. La primera convocatoria ordinaria se hará en junio de 2017.
2. No obstante lo que dispone el punto 1 precedente y teniendo en cuenta que los procedimientos ordinarios deben convocarse en el mes de junio de cada año, el personal que el 30 de junio de 2016 haya cumplido el plazo mínimo para obtener o ascender a un determinado grado o nivel de carrera profesional puede participar en esta primera convocatoria ordinaria, pero será evaluado únicamente y exclusivamente del bloque I que consta en el punto 12, de acuerdo con los baremos que se establezcan, con carácter transitorio y por este motivo, en la resolución a que hace referencia el punto 12.2. Los efectos económicos del reconocimiento del correspondiente nivel de carrera de este personal lo serán desde el 1 de julio de 2016 o, en su caso, con el calendario y los porcentajes que se establecen para los diferentes colectivos en las disposiciones transitorias de este texto consolidado.
3. El personal que el 30 de junio de 2017 pueda acreditar el plazo mínimo necesario para obtener o ascender a un determinado grado o nivel de carrera profesional será evaluado únicamente y exclusivamente del bloque I que consta en el punto 12, de acuerdo con los baremos que se establezcan, con carácter transitorio y por este motivo, en la resolución a que hace referencia el punto 12.2. Los efectos económicos del reconocimiento del correspondiente nivel de carrera de este personal lo serán desde el 1 de julio de 2017, en su caso, con el calendario (desde el mes de julio en adelante) y los porcentajes que se establecen para los diferentes colectivos en las disposiciones transitorias de este texto consolidado.
4. Si durante los años 2016 o 2017 se ha abonado el complemento de carrera de acuerdo con la resolución del nuevo procedimiento extraordinario de encuadre, la cantidad que debe abonarse con relación a los nuevos reconocimientos a que hacen referencia los puntos anteriores será la diferencia entre el nuevo complemento reconocido y el abonado durante dichos ejercicios.
5. La convocatoria ordinaria de 2018 ya incorporará la evaluación de todos los bloques con relación a todo el ejercicio de 2017.

#### Disposición final primera

##### Personal que ha perdido el nivel de carrera

El personal que haya perdido el nivel o grado de carrera por cualquiera de las causas previstas en los acuerdos de carrera anteriores tiene que

iniciar de nuevo la carrera profesional participando en el procedimiento extraordinario, y le es aplicable lo que establecen la disposición transitoria tercera en el caso del personal fijo y el punto 2 de la disposición transitoria cuarta en el caso del personal temporal.

#### **Disposición final segunda**

##### **Aplazamiento de la recuperación de la parte de la paga extraordinaria que se perdió durante el año 2012**

Por medio de un acuerdo de la Mesa del Empleado Público, durante el año 2016 se establecerá el calendario de pago de la paga extraordinaria que se perdió durante el año 2012. La Mesa Sectorial de Sanidad propondrá que la distribución sea así: enero de 2017, el 25 % del importe correspondiente a 2016, y enero de 2018, el 25 % restante.

#### **Disposición final tercera**

##### **Recuperación de cantidades**

Si el 1 de enero de 2019 no se ha hecho efectiva la recuperación del nivel retributivo aplicada por la normativa estatal en el complemento de carrera, se recuperarán esas cantidades con efecto de la fecha indicada.

#### **Disposición final cuarta**

##### **Mejoras de financiación y presupuestarias**

Las mejoras de financiación y presupuestarias que se puedan producir en el Servicio de Salud a partir de 2016 quedarán reflejadas en la masa salarial del personal estatutario según los acuerdos a que se pueda llegar con los sindicatos.

