

yectoria y la actuación profesionales, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes en razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

Tal como la conceptúa el EBEP, este modelo de carrera pretende la implicación voluntaria y motivada del personal, orientada a la consecución de los objetivos de la Administración y se conceptúa como el derecho de los empleados públicos a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional, en cuanto a conocimientos, formación, experiencia profesional y desempeños de los objetivos establecidos por la Administración.

Así, a efectos de permitir su aplicación una vez entre en vigor la ley que configure la nueva función pública de la CAIB, se acuerda que la Administración iniciará la negociación con las organizaciones sindicales y la correspondiente tramitación de la disposición reglamentaria que regule la carrera profesional para los empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la CAIB y para el personal funcionario y laboral que no haya ejercido la opción de estatutarse, o que, habiéndolo hecho, renuncie a ello, con consideración de lo que establezca el artículo 20.3 del EBEP -que dispone que la aplicación de la carrera horizontal [...] requerirá la previa aprobación, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo que establecen los apartados 1 y 2 de este artículo-, con el objetivo que se apruebe por el Consejo de Gobierno el correspondiente decreto que establezca su futuro marco y que permita su pago en los términos y con las excepciones que se pactan.

Las características del sistema, los requisitos generales, los importes por subgrupos y grupos y niveles del complemento de carrera, el sometimiento en la evaluación del desempeño, etc. se asimilarán a los acordados para el personal del Servicio de Salud de las Islas Baleares en mayo de 2008, siempre con aplicación de los criterios y procedimientos que se prevean en la futura Ley de la función pública de las Islas Baleares y en las disposiciones reglamentarias que desarrollen la carrera profesional. El sistema irá ligado a la formación, a un menor absentismo y a los mecanismos que se acuerden para la evaluación del desempeño, lo que redundará en la mejora en la calidad de los servicios públicos y, en definitiva, en el mejor servicio al ciudadano.

El acceso de los empleados públicos afectados por el presente Acuerdo a la carrera profesional en el momento de su implantación se hará, con carácter extraordinario y por una sola vez, mediante la aplicación exclusiva del criterio del tiempo de servicios prestados hasta la fecha en que la implantación empiece a tener efectos económicos.

Por lo que se refiere al inicio del pago, los importes por subgrupos y grupos y niveles del complemento serán equivalentes y actualizados al momento de la aplicación efectiva, con respecto a lo que corresponde al personal estatutario y de acuerdo con el aumento previsto para las retribuciones de los empleados públicos en las leyes generales de presupuestos.

El modelo de carrera profesional se estructura en cuatro niveles o escalones, en cada uno de los cuales el empleado público tiene que permanecer un periodo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al escalón superior. El sistema requerirá formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca en las convocatorias y superar la evaluación correspondiente.

El periodo mínimo de servicios prestados para el acceso a cada uno de los niveles o escalones será el siguiente:

- Nivel I: 5 años.
- Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.
- Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.
- Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

Todos los empleados públicos que en el momento de implantación de la carrera tengan 60 años cumplidos percibirán el 100% de las retribuciones del importe de carrera que les corresponda según el nivel que se les haya reconocido. Igualmente, los que cumplan 60 años durante los años 2011, 2012 y 2013 percibirán este 100% a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad.

Las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

NIVELES DEL COMPLEMENTO DE CARRERA (*)

	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otras agrup.
Nivel I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €
Nivel II	6.000 €	4.560 €	4.080 €	3.600 €	2.900 €	2.200 €
Nivel III	9.000 €	6.660 €	5.960 €	5.250 €	4.200 €	3.000 €
Nivel IV	12.000 €	8.640 €	7.820 €	7.000 €	5.500 €	4.500 €

(*)Estos niveles y retribuciones para cada grupo o subgrupo se establecen igualmente para el personal laboral, según las categorías equivalentes previstas en el convenio colectivo que corresponda.

En cuanto a la aplicación efectiva del complemento retributivo que suponga, se prevé el calendario siguiente:

- 1 de julio de 2010: 25% del complemento que corresponda, hasta el límite de 100 euros mensuales
- 1 de enero de 2011: 25% del complemento.
- 1 de enero de 2012: 50% del complemento.
- 1 de enero de 2013: 75 % del complemento.
- 1 de enero de 2014: 100% del complemento.

Los efectos económicos derivados de la implantación de la carrera profesional serán desde el 1 de julio de 2010.

6. ACCIÓN SOCIAL

Mediante el Decreto 135/1995, de 12 de diciembre, se regula la acción social del personal funcionario y del personal laboral al servicio de esta Administración. Dado el tiempo transcurrido desde su aprobación, las partes firmantes de este Acuerdo se comprometen a negociar la revisión de los supuestos que dan derecho a las ayudas de acción social, así como los criterios de distribución, con la finalidad de establecer medidas que se ajusten a las nuevas realidades sociales y de reconocer nuevas necesidades sociales de los empleados públicos.

Esta negociación tiene que concluirse antes de día 31 de diciembre de 2008 y tendrá como principio inspirador la homologación de las cuantías de las ayudas existentes en los diferentes ámbitos de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, de manera que todos perciban las ayudas de acción social por los mismos supuestos y en las mismas cuantías.

7. HOMOGENEIZACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares estudiará y negociará con los representantes de los empleados públicos incluidos dentro del ámbito de aplicación de este preacuerdo el establecimiento de las medidas que posibiliten la homogeneización y la reducción de los tramos de los comple-