

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL INSULAR DE MALLORCA

DEPARTAMENT DE MODERNITZACIÓ I FUNCIÓ PÚBLICA

2731

Acord del Ple del Consell de Mallorca, de dia 9 de març de 2017, d'aprovació de l'acord de la Mesa General de Negociació Conjunta del Consell de Mallorca, en matèria de carrera professional

El Ple del Consell de Mallorca, en sessió de dia 9 de març de 2017, ha adoptat el següent Acord:

«Antecedents

En data 19 de gener de 2017, la Mesa General de Negociació Conjunta de personal funcionari i laboral del Consell de Mallorca i de l'IMAS va aprovar, per unanimitat, un acord en matèria de carrera professional del personal, de conformitat amb les prescripcions del Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), el text del qual ha estat signat en data 26 de gener de 2017 per la representació de l'Administració i les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa.

L'acord, que preveu la aplicació a tot el personal funcionari i laboral del Consell de Mallorca i dels seus ens adscrits, recull un model de carrera professional que s'estructura en quatre nivells o esglaons, en cadascun dels quals l'empleat públic ha de romandre un període de temps, cinc anys, per adquirir les competències necessàries per accedir a l'esglaó superior.

A més, l'acord determina les retribucions, en còmput anual, del complement de carrera corresponent a cadascun dels nivells i alhora preveu que, un cop fet, amb caràcter extraordinari, l'enquadrament inicial i fins al moment en què mitjançant la modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i el Conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei del Consell de Mallorca, es creï el concepte retributiu "complement de carrera horitzontal", els pagaments s'han de fer mitjançant el concepte "a compte del complement de carrera horitzontal", d'acord amb el calendari que fixa.

Fonaments

La carrera professional dels empleats públics i el dret a progressar en ella és reconeix a l'article 14.c) del Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, amb anterioritat, l'article 14.c) de la Llei 7/2007, de 12 d'abril. D'altra banda, al capítol II del títol III del mateix text normatiu es regula el dret a la carrera professional, la promoció interna i l'avaluació de l'acompliment dels empleats públics; i al capítol III del mateix títol III es regulen els drets retributius, recollint, entre les retribucions dels funcionaris, les complementàries lligades a la carrera professional o al desenvolupament, rendiment o resultats aconseguits pel funcionari.

El model de carrera professional que preveu l'acord de la Mesa General de Negociació Conjunta en matèria de carrera professional respon a la modalitat de carrera horitzontal prevista a l'article 16.3.a) del text refós de la Llei de l'EBEP, la qual consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaó o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball.

Pel que fa a l'entrada en vigor de la norma, la disposició final quarta preveu que l'establert als capítols II i III del títol III, excepte l'article 25.2, produirà efectes a partir de l'entrada en vigor de les lleis de Funció Pública que es dictin en desenvolupament de l'Estatut, que, pel que afecta al Consell de Mallorca, seria la futura llei autonòmica de la Funció Pública o bé la modificació de la vigent.

La Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, al seu Títol VI, que regula la carrera administrativa, no recull entre els sistemes per fer-la efectiva el corresponent a la modalitat de carrera horitzontal basada en la progressió de grau, categoria, grau o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball, al qual es refereix l'article 16.3.a) del text refós de l'EBEP, llevat de la modalitat d'adquisició del grau personal, amb independència del lloc de feina que s'ocupa, per la superació de cursos i procediments d'avaluació de l'acompliment, però que es limita únicament i exclusivament a la consolidació del grau personal. Tampoc es recull en el vigent conveni col·lectiu del personal laboral.

No obstant l'anterior, l'article 121.3 de l'esmentada Llei 3/2007, relatiu a les retribucions complementàries, modificat per la disposició final vint-i-unena de la Llei 18/2016, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2017, ha regulat el "complement de carrera", destinat a retribuir la progressió assolida pel funcionari dins del sistema de carrera administrativa, de forma diferenciada del complement de destinació, que retribueix la progressió assolida pel personal funcionari mitjançant l'adquisició i la consolidació del grau personal, la qual cosa s'ha de considerar que constitueix un desenvolupament de les previsions de l'article 24 del text refós de la Llei de l'EBEP, en connexió amb el seu article 16.3.a).



A més, la disposició transitòria cinquena de la Llei 3/2007, afegida per la mateixa disposició final vint-i-unena de la Llei 18/2016, en relació amb la carrera horitzontal, ha determinat que: *“L’aplicació, si escau, de la carrera horitzontal, no entrarà en vigor fins que s’aprovin els sistemes objectius que permetin avaluar l’acompliment, i se’n faci la primera avaluació. No obstant això, es podran efectuar pagaments a compte de la carrera horitzontal, a partir dels terminis que s’acordin.”*

En conseqüència, s’ha d’entendre que es pot legalment adoptar un acord com el de la Mesa, encara que la seva entrada en vigor resti demorada en els termes prevists a la disposició transitòria cinquena de la Llei 3/2007, sense perjudici de què es puguin efectuar pagaments a compte de la carrera horitzontal en els terminis que es fixen com a conseqüència del procediment extraordinari previst a la disposició transitòria primera de l’acord.

L’anterior també resulta d’aplicació al personal laboral del Consell de Mallorca en virtut de la previsió continguda a l’article 26 del conveni col·lectiu, segons el qual les retribucions d’aquest personal acomoden l’estructura i contingut a les del personal funcionari.

L’article 36.3 del text refós de la Llei de l’Estatut bàsic de l’empleat públic, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d’octubre, preveu que la negociació de totes aquelles matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral de cada Administració pública es durà a terme a l’àmbit de la Mesa General de Negociació. D’altra banda, l’article 38 del text refós esmentat estableix que en el si de les meses de negociació corresponents, els representats de les Administracions públiques podran concertar pactes i acords amb la representació de les organitzacions sindicals legítimes, per a la determinació de les condicions de treball dels funcionaris de les esmentades Administracions. També, que els acords versaran sobre matèries competència dels òrgans de govern de les Administracions públiques i per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l’aprovació expressa i formal per aquests òrgans.

Finalment, per tal d’esmenar les objeccions que consten a l’informe de fiscalització prèvia limitada de la Intervenció General Núm./Ref.: 27/17, especialment en relació a la determinació dels ens inclosos a l’àmbit d’aplicació de l’acord, es torna a redactar la proposta d’acord, de forma que, a l’apartat identificat amb el número 1, concreta que els ens adscrits als quals és d’aplicació l’acord són els organismes autònoms que depenen del Consell de Mallorca.

Proposta d’acord

Per això, proposo al Ple, amb el dictamen previ de la Comissió Informativa General i de Comptes, que adopti l’acord següent:

1. Aprovar l’acord de la Mesa General de Negociació Conjunta de personal funcionari i laboral del Consell de Mallorca i de l’IMAS, en matèria de carrera professional del personal, signat dia 26 de gener de 2017 per la representació de l’Administració del Consell de Mallorca i les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa, CCOO, UGT i CSI-CSIF, que s’adjunta a la present proposta, el qual és d’aplicació al personal que presta serveis en el Consell de Mallorca i els organismes autònoms que en depenen.
2. Facultar la consellera executiva de Modernització i Funció Pública perquè adopti les mesures necessàries per executar aquest acord.
3. Disposar la publicació d’aquest acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
4. Contra aquest acord, que posa fi a la via administrativa, podeu interposar, alternativament, els recursos següents:
 - a) El recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Palma de Mallorca que correspongui, en el termini de dos mesos, comptadors a partir de l’endemà de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
 - b) El recurs de reposició potestatiu davant el Ple del Consell de Mallorca, en el termini d’un mes, comptador a partir de l’endemà de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*. Contra la desestimació expressa del recurs de reposició, hi podeu interposar el recurs contenciós administratiu, en el termini de dos mesos, comptadors a partir de l’endemà de rebre la notificació de la desestimació del dit recurs de reposició. Si ha transcorregut un mes des de la interposició del recurs de reposició potestatiu i no n’heu rebut la notificació de resolució expressa, s’entén desestimat per silenci i podeu interposar el recurs contenciós administratiu en el termini de sis mesos comptadors a partir de l’endemà de la desestimació presumpta.

No obstant l’anterior, podeu interposar, si escau, qualsevol altre recurs que considereu oportú. Tot això de conformitat amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, i la Llei 39/2015, d’1 d’octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions públiques.»

Acord en matèria de carrera professional REUNITS

a Palma, dia 26 de gener de 2017, els representants de l’Administració del Consell de Mallorca i les organitzacions sindicals que formen part



de la Mesa General de Negociació Conjunta del personal funcionari i del personal laboral del Consell de Mallorca i de l'IMAS

Antecedents

1. L'Administració del Consell de Mallorca i les organitzacions sindicals estan decidits a que s'articulin nous instruments i processos d'ordenació i gestió dels recursos humans que facin que el ciutadà vegi satisfetes les seves necessitats de la manera més àgil i eficaç possible.
2. El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, per el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), defineix la carrera professional com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i d'expectatives de progrés professional de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i assenyala que les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de regular la carrera professional aplicable en cada àmbit que poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats que preveu, és a dir, carrera horitzontal, carrera vertical, promoció interna vertical i promoció interna horitzontal.
3. En data 24 d'octubre de 2008 el Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears va ratificar l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO, mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del personal laboral per al període 2008-2011. En el punt 5è d'aquest Acord recollia l'inici de l'aplicació de la carrera professional.

Aquest Acord, en el punt relatiu a la carrera professional, va ser reprogramat per l'Acord del Consell de Govern de 26 de febrer de 2010 de ratificació de l'Acord relatiu a la reprogramació dels punts 5 i 7 de l'Acord signat entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per adoptar acords en matèria de funció pública en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del Personal Laboral.

No obstant això, l'inici de la carrera professional en l'àmbit dels serveis generals s'ha anat posposant a conseqüència de la suspensió d'aquests acords, iniciada l'any 2010, que s'ha fet mitjançant successives lleis de pressuposts de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

En data 8 de maig de 2015 el Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears va ratificar els acords del Comitè Intercentres i de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 4 de maig de 2015 mitjançant els quals es desenvolupa el punt 5è, carrera professional, de l'Acord del Consell de Govern de 24 d'octubre de 2008 que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO, mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la mesa sectorial de serveis generals i del personal laboral.

En data 20 de novembre 2015 el Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears va ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 12 de novembre de 2015 i l'Acord del Comitè Intercentres de 16 de novembre de 2015 pels quals s'aproven les bases per reactivar la carrera professional del personal funcionari i laboral de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i es remodula l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del Comitè Intercentres de 4 de maig de 2015.

4. Per la seva part, el Consell de Mallorca també vol fer efectives les previsions de l'EBEP, amb el mateixos criteris i de la mateixa forma que el Govern de les Illes Balears. Un dels principals motius pel qual es cerca aquesta identitat és per aconseguir, en la mesura en que sigui possible, la igualtat en el tema de la carrera professional entre el personal al servei de la CAIB i el del Consell de Mallorca. Aquest objectiu té especial rellevància de cara a les transferències de competències i de personal de la comunitat autònoma de les Illes Balears al Consell de Mallorca, de forma que el personal del Consell de Mallorca tendria els mateixos drets de carrera professional que el personal transferit de la comunitat autònoma.

5. Així, mitjançant el present Acord, es pretén establir els principis informadors i el calendari de les actuacions comunes entre ambdues parts pel que respecte a la carrera professional de l'empleat públic. No obstant això, les previsions d'aquest acord són unes mesures inicials motivades per les circumstàncies a que fa referència el paràgraf anterior i que, per tant, no despleguen la totalitat de les previsions de l'EBEP en matèria de carrera professional. Com a conseqüència d'això, la comunitat autònoma de les Illes Balears haurà d'aprovar en el futur totes les mesures de desplegament necessàries per donar compliment a la totalitat de les previsions recollides a l'EBEP

6. Entre els drets individuals de l'empleat públic, l'article 14 de l'EBEP, inclou el de la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació. Aquest dret es completa amb la carrera horitzontal, la qual consisteix en la progressió de grau, categoria, nivell o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball, d'acord amb l'article 17, el qual disposa a més a més que s'haurà de valorar la trajectòria i l'actuació professionals, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. Així mateix, es podran incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida.

Tal com conceptua l'EBEP, aquest model de carrera pretén la implicació voluntària i motivada del personal, orientada a la consecució dels



objectius de l'Administració i es conceptua com el dret dels empleats públics a progressar de forma individualitzada, com a reconeixement al seu desenvolupament professional, quant a coneixements, formació, experiència professional i assoliments dels objectius establerts per l'Administració.

L'article 20 de l'EBEP preveu l'avaluació de l'acompliment i disposa que les Administracions Públiques establiran sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats, que s'han d'adequar a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació i s'aplicaran sense menyscapte dels drets dels empleats públics, a més determinaran els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i en la percepció de les retribucions complementaries previstes a l'article 24 de l'EBEP.

Les característiques del sistema, els requisits generals, els imports per subgrups i grups i nivells del complement de carrera, el sotmetiment a l'avaluació de l'acompliment, etc. s'assimilaran als acordats en termes generals al sistema de carrera professional acordat el 4 de maig de 2015 a l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma i ratificats per acord del Consell de Govern de dia 8 de maig de 2015 i publicat en el BOIB núm.70, de 9 de maig de 2015), el qual anirà lligat a la formació, a un menor absentisme i als mecanismes que s'acordin per a l'avaluació de l'acompliment, la qual cosa redundarà en la millora en la qualitat dels serveis públics i, en definitiva, en el millor servei al ciutadà.

7. L'aplicació efectiva d'aquest acord requerirà l'aprovació de la Llei de funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears que desenvolupi l'EBEP de manera que siguin aplicables al personal del Consell Insular de Mallorca les previsions en relació a la carrera professional.

En virtut del que s'ha exposat, fruit de les negociacions dutes a terme entre l'Administració i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSI-CSIF se signa el següent:

ACORD
CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS

1. Objecte

1.1 Aquest Acord té per objecte regular el sistema de carrera professional horitzontal del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació que presta serveis en el Consell Insular de Mallorca i als seus ens adscrits.

1.2. S'entén per carrera professional horitzontal el dret dels empleats públics a progressar professionalment, de manera individualitzada, en la seva carrera administrativa, sense necessitat de canviar de lloc de treball, quan compleixin els requisits i les condicions que s'estableixin en la normativa sobre funció pública aplicable, relatives a la carrera professional horitzontal.

2. Àmbit subjectiu d'aplicació

2.1 Aquest Acord és aplicable a tot el personal funcionari i laboral del Consell Insular de Mallorca i dels seus ens adscrits.

2.2 El personal que hagi accedit a l'Administració Insular amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Acord, per mitjà del sistema ordinari de provisió, sigui per concurs de mèrits o sigui per lliure designació, se li reconeixerà la progressió aconseguida en el sistema de carrera professional horitzontal de la seva administració d'origen, d'acord amb el principi de reciprocitat i els criteris d'homologació que es determinin en els convenis de conferència sectorial o d'altres instruments de col·laboració que es puguin subscriure.

3. Configuració del model de la carrera professional

3.1 El model de carrera ordinària es configura com l'element clau de motivació i creixement professional en el si de la Funció Pública. Aquest esforç i creixement ha d'anar aparellat a la remuneració corresponent a cada nivell, així com al reconeixement i valoració del nivell de carrera.

3.2 Per a progressar en la carrera professional, es desenvolupa un model de carrera professional en què l'avaluació de l'acompliment i la millora contínua es configura com l'eix fonamental. És a dir, a més del requisit de cinc anys de permanència en el nivell d'origen, s'haurà de superar l'avaluació corresponent. A aquests efectes només es valoraran la formació i la resta d'ítems obtinguts a partir del dia 1 de gener de 2010.

4. Característiques

La carrera professional horitzontal que es regula en aquest acord té les característiques següents:

- a) És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora i al ritme de progressió als diferents



nivells que la configuren, tot complint els requisits establerts.

b) És personalitzada: el reconeixement dels nivells té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

c) És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior.

d) És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e de l'EBEP.

e) És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.

f) És transparent: les eines de mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.

g) És avaluable: es basa en l'avaluació de la competència professional i del desenvolupament del lloc de treball per accedir a cada nivell de la carrera professional.

h) És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.

i) És homologable: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin.

j) És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.

k) És actualitzable mitjançant la revisió periòdica dels elements que es consideren en l'avaluació, de manera que responguin a la realitat i a les necessitats canviants de l'Administració del Consell Insular de Mallorca i dels seus professionals.

CAPÍTOL II

REQUISITS, ESTRUCTURA I RETRIBUCIONS

5. Requisits

5.1. L'accés a la carrera professional horitzontal s'efectua amb l'obtenció d'un dels nivells que preveu aquest Acord. L'accés posterior als nivells superiors es duu a terme amb el procediment i els requisits que estableix aquest Acord, sens perjudici del que disposa la disposició transitòria primera. Una vegada efectuada la incorporació a la carrera professional, la promoció de nivell només es pot fer al nivell immediatament superior.

5.2. Els requisits específics per enquadrar-se en cada nivell —per accedir a la carrera professional o per promocionar de nivell— són els següents:

- a) Pertànyer a algun dels col·lectius de personal que s'assenyalen en el punt 2 d'aquest Acord i estar en situació de servei actiu o en situació que generi reserva de plaça.
- b) Haver completat els anys de serveis prestats que estableix el punt 6.2 per a cadascun dels nivells.
- c) Tenir reconegut el nivell immediatament anterior quan es tracti d'accedir als nivells II, III i IV, respectivament.
- d) Formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi en les convocatòries.
- e) Obtenció de la puntuació mínima establerta en el procés d'avaluació corresponent al període temporal de permanència en el nivell inferior.

6. Estructura

6.1. El model de carrera professional horitzontal s'estructura en quatre nivells, en cadascun dels quals el professional ha de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir a un nivell superior.

6.2. El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell és el següent:

- a) Nivell I: 5 anys.
- b) Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I.
- c) Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II.
- d) Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III.

6.3. Es consideren serveis prestats a l'efecte de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de plaça exercits en un lloc del mateix cos o escala —i especialitats, si escau— o en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública.

6.4. Així mateix, es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales —i especialitats, si escau— o categories professionals, de conformitat amb els criteris de ponderació que figuren en les taules incloses a l'annex d'aquest Acord.

6.5. S'entendrà com a temps de treball efectiu del temps mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives:

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Serveis en altres administracions públiques.
- d) Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'article 89.5 de l'EBEP.
- e) Excedència per cura de familiars.
- f) Excedència forçosa.
- g) Excedència especial que es regula en el Decret Llei 5/2012.

6.6. L'obtenció del nivell dona dret al reconeixement públic d'aquest nivell.

7. Retribucions

7.1. Les retribucions derivades d'aplicar el model de carrera professional horitzontal queden integrades en el complement de carrera professional de l'article 24.a de l'EBEP.

7.2. La quantia, en còmput anual, del complement de carrera corresponent a cada nivell és la següent:

Funcionaris/laborals	Subgrup A1/ Grup prof. A	Subgrup A2/Grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/Grup prof. C	Subgrup C2/Grup prof. D	Altres agrup./Grup prof. E
Nivell IV	11.400 €	8.208 €	6.916 €	6.650 €	5.225 €	4.455 €
Nivell III	8.550 €	6.327 €	5.662 €	4.987 €	3.990 €	2.970 €
Nivell II	5.700 €	4.332 €	3.876 €	3.420 €	2.755 €	2.178 €
Nivell I	2.850 €	2.280 €	2.090 €	1.900 €	1.615 €	1.287 €

No obstant això, aquestes quanties seran objecte de revisió per tal d'incorporar l'increment que, si s'escau, pugui resultar de l'aplicació dels efectes de la derogació del Reial Decret Llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic (BOE núm. 126, de 24 de maig).

7.3. La retribució té caràcter de complementària i està associada a l'obtenció d'un determinat nivell de carrera. Només es pot percebre el complement de carrera del darrer nivell que es tenguí reconegut, corresponent al subgrup o grup professional en el qual es trobi en situació de servei actiu.

7.4. El personal que accedeixi per un procediment selectiu a un cos o escala d'un grup o subgrup o una categoria professional superior a la que tenia, ha d'iniciar la carrera professional en la nova situació adquirida. Això no obstant, continuarà percebent les retribucions



corresponents al complement de carrera de la categoria anterior fins que se'n produeixi l'absorció pel reconeixement dels nivells corresponents a la seva nova situació.

En els supòsits de reclassificació derivats dels canvis d'enquadrament dels grups i subgrups que preveu el text refós de l'EBEP, els nivells reconeguts com a conseqüència de la classificació anterior seran considerats en el nou grup o subgrup d'enquadrament.

7.5. Durant els períodes d'alliberament sindical, el personal continuarà percebent el complement de carrera pel nivell que tingui reconegut en el moment de passar a la condició d'alliberat sindical, o els que li siguin reconeguts després de passar a aquesta condició.

7.6. Respecte del personal que treballi a temps parcial o amb jornades reduïdes s'ha de fer una reducció proporcional de la retribució per carrera professional.

CAPÍTOL III

AVALUACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

8. Els Principis rectors de l'avaluació

Els Principis rectors de l'avaluació seran:

- a) Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania.
- b) Afavorir la qualitat a través de la millora continuada dels serveis que el ciutadà rep de l'Administració del Consell Insular de Mallorca.
- c) Desenvolupar l'Administració Electrònica facilitant la informació al ciutadà dels serveis que presta l'Administració insular.
- d) Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de mesura de l'activitat que serveixin per aconseguir major eficiència del servei públic.

9. Sistema d'avaluació

9.1. L'avaluació consisteix en valorar els mèrits presentats i acreditats per part del personal que sol·liciti l'accés a cada nivell de carrera professional.

9.2. Per mantenir actualitzat el sistema de manera que respongui a la realitat i a les necessitats canviants, els mèrits que hagin de ser avaluats s'agrupen per àrees —cadascuna integrada per diversos paràmetres—, que han de ser aprovats periòdicament pel Departament competent en matèria de funció pública del CIM a proposta de l'òrgan d'Avaluació. Una vegada aprovats, aquests paràmetres han d'integrar l'annex corresponent a cadascuna de les convocatòries ordinàries de carrera professional.

9.3 Per al reconeixement de cada nivell de carrera s'ha de valorar la trajectòria i l'actuació professionals, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits. També es poden incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida, com també l'absentisme no justificat i la implicació en els objectius fixats per l'organització.

9.4. Amb caràcter general i segons els diferents col·lectius de personal als quals resulta aplicable aquest acord, els mèrits que hagin de ser avaluats s'agrupen així:

- a) Respecte del personal que se li hagi exigit per ingressar-hi qualsevol títol universitari, els paràmetres susceptibles de ser avaluats s'agrupen en tres àrees:

- Àrea I: activitat i competència professional. S'hi avaluen la participació individual per assolir els objectius establerts; l'eficiència en la gestió dels recursos; la introducció d'innovacions tècniques que millorin la qualitat del servei; l'actualització i la millora dels mètodes de treball i dels processos, i altres activitats que es determinin en els annexos corresponents. També s'hi avaluen la relació interprofessional i el treball en equip; el compromís i la identificació amb el servei; la iniciativa i la millora contínues; l'adaptabilitat als canvis, i altres activitats que es determinin en els annexos corresponents.

- Àrea II: formació, docència i investigació. S'hi avaluen les activitats de formació autoritzada relacionades i específiques de l'àmbit professional o funcional; l'activitat formativa no específica que estigui relacionada amb els objectius de l'organització, i altres activitats que s'estableixin en els annexos corresponents.

Quant a la docència com a difusió del coneixement tècnic i organitzatiu, s'hi avaluen la docència en formació continuada i altres aspectes que s'estableixin.



Quan es relacionin amb l'àmbit professional, s'hi avaluen els projectes d'investigació, haver fet una tesi doctoral i altres factors d'investigació que s'estableixin en els annexos corresponents.

- Àrea III: implicació i compromís amb l'organització. S'hi avaluen la participació del professional en la gestió interna del servei o de la unitat per millorar la qualitat i el compromís dels professionals amb l'organització on presten servei o en el seu àmbit professional i funcional del Consell Insular de Mallorca; la responsabilitat organitzativa reconeguda; ser membre dels comitès d'avaluació, dels tribunals de selecció o provisió; participar en la integració de nous professionals o en grups de treball per preparar projectes, i altres activitats que s'estableixin en els annexos corresponents.

b) Respecte del personal al qual se li hagi exigít per ingressar -hi qualsevol altre dels títols no universitaris prevists en l'article 76 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic aprovat pel Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, els paràmetres susceptibles de ser avaluats s'agrupen en tres àrees:

- Àrea I: desenvolupament del lloc. S'hi avaluen les competències generals i les competències específiques del lloc ocupat.

- Àrea II: formació. S'hi avaluen les activitats de formació autoritzada relacionades i específiques de l'àmbit professional o funcional; l'activitat formativa no específica que estigui relacionada amb els objectius de l'organització i altres activitats que s'estableixin en els annexos corresponents.

- Àrea III: implicació i compromís amb l'organització. S'hi avaluen la participació del professional en la gestió interna del servei o de la unitat per millorar la qualitat i el compromís amb l'organització on presta servei o en el seu àmbit professional i funcional del Consell Insular de Mallorca; la responsabilitat organitzativa reconeguda; ser membre dels comitès d'avaluació o dels tribunals de selecció o provisió; participar en la integració de nous professionals, i altres activitats que s'estableixin en els annexos corresponents.

10. Avaluació i crèdits

10.1. Els mèrits que hagin de ser avaluats i el seu pes específic a cada nivell varien segons el tipus de personal, la titulació que se li hagi exigít per ingressar i el grau al qual accedeixi.

10.2. El procés per accedir a cada grau requereix haver obtingut un mínim de crèdits a cadascuna de les tres àrees. La distribució global dels crèdits que corresponen a cada àrea i la dels mínims exigibles a cada grau i per cada àrea s'establiran en la resolució de la convocatòria respectiva, que ha d'aprovar periòdicament el Departament competent en funció pública a proposta del comitè d'avaluació.

10.3. Per ascendir de nivell es tenen en compte els mèrits adquirits a partir de la sol·licitud del reconeixement del nivell anterior. Els crèdits excedents en formació, titulació i activitat docent i investigadora es poden aportar en l'avaluació següent sempre que no suposin més del 20 % dels crèdits mínims requerits per accedir al nivell següent en aquesta àrea concreta.

CAPÍTOL IV

PROCEDIMENT D'ENQUADRAMENT ALS NIVELLS DE CARRERA PROFESSIONAL

11. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional

11.1 El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal l'inicia d'ofici l'òrgan competent mitjançant l'aprovació de la convocatòria corresponent, que serà cada tres anys.

11.2 Les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi d'acord amb la forma i dins el termini que estableixi la convocatòria i s'hi han d'adjuntar els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell i també els documents que acreditin els mèrits específics. El compliment dels requisits i dels mèrits corresponents es refereix al dia de l'expiració del termini que fixa la convocatòria per presentar-hi sol·licituds.

11.3. D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada, se n'encarreguen els comitès de valoració —regulats en aquest Acord— per comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell. Cada comitè de valoració ha d'emetre un informe i elevar la proposta de reconeixement de nivell a la persona titular del Departament competent en matèria de funció pública.

11.4. El procediment ha de tenir una durada màxima de sis mesos i finalitza amb la resolució motivada de la persona titular del Departament en matèria de funció pública de concessió o de denegació del nivell sol·licitat. Contra aquesta resolució es pot interposar el recurs que pertorqui d'acord amb la normativa reguladora del procediment administratiu i la resta de la normativa aplicable.

11.5. Els efectes econòmics de l'obtenció de nivell es retrotreuen al dia de la publicació de la convocatòria respectiva.

CAPÍTOL V

ÒRGANS D'AVALUACIÓ

12. Òrgans d'avaluació

12.1. Per a una valoració adequada dels requisits i del mèrits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional es creen els comitès d'avaluació de carrera professional. A aquest efecte s'han de crear uns comitès d'avaluació que podran ser per a cada subgrup o grup professional, els quals tenen la consideració d'òrgans col·legiats, el funcionament dels quals es regeix per la subsecció 1era de la secció 3era del capítol II del títol Preliminar de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de regim jurídic del sector públic.

12.2. Els membres del comitè estan obligats a mantenir sigil i secret sobre els informes, les avaluacions, les deliberacions i els comentaris fets sobre les persones avaluades.

12.3 Amb la finalitat d'establir uns criteris homogenis en el funcionament dels comitès de valoració es pot crear un comitè coordinador d'avaluació, per a cada uns dels àmbits, amb funcions de coordinació.

13. Funcions dels comitès d'avaluació

Aquests comitès han de tenir el caràcter d'òrgans col·legiats, tècnics i especialitzats, han d'actuar amb objectivitat, imparcialitat i professionalitat, i hi han de ser presents els representants del personal. Tenen les funcions següents:

- a) Rebre les sol·licituds d'accés als nivells de la promoció i el desenvolupament professional.
- b) Comprovar els requisits i els mèrits dels professionals que sol·licitin l'accés a cada nivell.
- c) Supervisar els informes emesos per l'òrgan competent.
- d) Elevar a l'òrgan competent una proposta definitiva sobre l'estimació o desestimació de la sol·licitud d'accés a cada nivell.
- e) Altres funcions que els atribueixin.

14. Comissió paritària de seguiment

De conformitat amb l'article 38.5 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic es constituirà una comissió paritària, les funcions de la qual seran les de seguiment d'aquest Acord.

Així, aquesta comissió estarà integrada per dos representants de cadascuna de les organitzacions sindicals signants i 4 representats de l'Administració designats per la persona titular del Departament competent en matèria de funció pública. Quan per raons de la temàtica a tractar es cregui necessari comptar amb l'ajuda de persones amb coneixements especialitzats en la matèria, les parts hi podran assistir acompanyades d'un assessor.

15. Pau social

Les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord es comprometen a garantir la pau social durant un termini de tres anys en tots els aspectes referits a la carrera professional, sempre que es compleixin els termes pactats en aquest Acord.

16. Vigència

Aquest Acord s'ha d'elevat al Ple del Consell Insular de Mallorca perquè l'aprovi i n'ordini la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*. La seva entrada en vigor es produirà en els termes prevists a la disposició transitòria cinquenà de la Llei 3/2007, de 27 de març de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, sense perjudici de que els pagaments a compte de la carrera horitzontal tinguin efectes econòmics a 1 de gener de 2017 en aplicació de la disposició transitòria primera d'aquest Acord.

Disposició transitòria primera. Procediment extraordinari

1. S'estableix un període transitori —que té per finalitat l'enquadrament inicial de nivell— amb caràcter extraordinari al qual pot optar, per una sola vegada, el personal inclòs en el punt 2 d'aquest Acord. Fora d'aquest període d'implantació, només poden desenvolupar la seva carrera professional horitzontal en el model ordinari.

Durant aquesta fase extraordinària, el personal serà classificat en el nivell que li correspongui tenint en compte únicament i exclusivament el temps de serveis prestats amb independència del cos, grup o escala, o en qualsevol grup professional laboral.





Els requisits i els mèrits que s'hagin de tenir en compte en aquesta fase extraordinària d'implantació s'han d'entendre referits a 31 de desembre de 2016.

2. Els requisits que s'enumeren en els punts 5.2 b 5.2 c i 5.2 e no són aplicables al personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal a través del procediment extraordinari d'implantació pel que fa a l'obtenció del nivell inicial.

3. En el termini d'un mes a partir de l'endemà que aquest Acord sigui aprovat pel Ple del Consell Insular de Mallorca, s'ha de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* una llista on hi constin totes les persones incloses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, on figuri el nom i llinatges; el número del DNI; el subgrup, el cos o l'escala o el grup i la categoria professional; el nivell reconegut i el període de serveis previs sobrrers, una vegada computats els que resultin necessaris per accedir al nivell corresponent de la carrera professional.

En el termini de deu dies des de l'endemà que es publiqui aquesta llista, les persones que no hi estiguin d'acord hi poden presentar reclamacions, o bé, atès el caràcter voluntari de la carrera professional horitzontal, optar per renunciar a la seva participació en el sistema de carrera professional horitzontal.

Una vegada examinades les reclamacions, s'han d'aprovar les llistes definitives i s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Aquestes llistes definitives han de contenir les mateixes dades que les de la llista provisional.

4. El personal que accedeixi al nivell IV en aquesta fase d'implantació extraordinària estarà obligat a presentar-se a cada avaluació que li pertorqui pel temps de serveis prestats. En cas de dues avaluacions negatives i previ informe preceptiu de l'òrgan competent es podrà proposar el descens al nivell immediatament inferior. En cap cas, el fet de no superar aquestes avaluacions no podrà suposar la remoció del lloc de feina, tant pel que fa al personal inclòs en aquest punt com a la resta de nivells.

5. El personal funcionari i laboral que en el moment de la implantació de la carrera tinguin 64 anys complits, percebran el 100% de les retribucions de l'import de carrera que els correspongui, segons el nivell que se'ls hagi reconegut. Igualment els que compleixin 64 anys durant l'any 2017 percebran aquest 100% a partir del mes següent d'haver complit aquesta edat.

El personal funcionari i laboral que en el moment de la implantació de la carrera tinguin 60 anys complits, percebran el 75% de les retribucions de l'import de carrera que els correspongui, segons el nivell que se'ls hagi reconegut. Igualment els que compleixin 60 anys durant l'any 2017 percebran aquest 75% a partir del mes següent d'haver complit aquesta edat. Aquest percentatge serà del 100% a l'any 2018. Igualment els que compleixin els 60 anys durant l'any 2018 percebran aquest 100% a partir del mes següent d'haver complit aquesta edat.

6. El personal funcionari beneficiari de la reducció de l'edat de jubilació segons la regulació de la Seguretat Social, que prestin serveis i activitats pròpies de bomber/a, i que en el moment de la implantació de la carrera tinguin 59 anys complits, percebran el 100% de les retribucions de l'import de carrera que els correspongui, segons el nivell que se'ls hagi reconegut. Igualment els que compleixin 59 anys durant l'any 2017 percebran aquest 100% a partir del mes següent d'haver complit aquesta edat.

El personal funcionari beneficiari de la reducció de l'edat de jubilació segons la regulació de la Seguretat Social, que prestin serveis i activitats pròpies de bomber/a, i que en el moment de la implantació de la carrera tinguin 55 anys complits, percebran el 75% de les retribucions de l'import de carrera que els correspongui, segons el nivell que se'ls hagi reconegut. Igualment els que compleixin 55 anys durant l'any 2017 percebran aquest 75% a partir del mes següent d'haver complit aquesta edat. Aquest percentatge serà del 100% a l'any 2018. Igualment els que compleixin els 55 anys durant l'any 2018 percebran aquest 100% a partir del mes següent d'haver complit aquesta edat.

7. El personal que canviï de grup o subgrup com a conseqüència d'un procediment de reclassificació li serà d'aplicació el que preveu l'article 7.4.

Disposició transitòria segona

1. La incorporació al sistema de carrera professional horitzontal del personal que, a la data d'efectes del reconeixement extraordinari que es regula en la disposició anterior, tinguin la condició de personal funcionari o laboral del Consell Insular de Mallorca i es trobi en alguna de les situacions administratives que s'assenyalen en el punt 6.5 b, c, d, e, f i g d'aquest Acord, o bé en la situació d'excedència voluntària per interès particular, es produirà, si ho sol·licita prèviament, en la data en què es produeixi el reingrés al servei actiu, d'acord amb la forma i amb els efectes que preveu la disposició transitòria anterior.

2. Ha de tenir un tractament idèntic el personal funcionari o laboral del Consell Insular de Mallorca que va ser declarat en excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.

Disposició transitòria tercera



1. Una vegada fet, amb caràcter extraordinari, l'enquadrament inicial que preveu la disposició transitòria primera, i fins al moment en què mitjançant la modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de les Illes Balears, i el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei del Consell Insular de Mallorca, es creï el concepte retributiu "complement de carrera horitzontal", els pagaments s'han de fer mitjançant el concepte "a compte del complement de carrera horitzontal".
2. Amb efectes de dia 1 de gener de 2017, s'abonarà el 25% de les quantitats que s'estableixen en el punt 7.2 d'aquest Acord, excepte pel casos prevists en els punts 5 i 6 de la disposició transitòria primera que en funció de l'edat percebran el percentatge que allà es preveu.
3. En el mes d'octubre de 2017, si la previsió de despesa de capítol 1 ho permet, es revisarà el percentatge i es presentarà una proposta d'increment de percentatge.
4. Per a l'exercici pressupostari 2018, el percentatge es negociarà durant l'elaboració dels pressuposts, amb la informació econòmica, jurídica i els documents adients, l'aplicació d'un increment de fins un 25%.
5. En el mes d'octubre de 2018, si la previsió de despesa de capítol 1 ho permet, es revisarà el percentatge i es presentarà una proposta d'increment de percentatge.
6. Per a l'exercici pressupostari 2019, el percentatge es negociarà durant l'elaboració dels pressuposts, amb la informació econòmica, jurídica i els documents adients, l'aplicació del 100%.
7. Tots els increments es veuran supeditats als límits pressupostaris anuals que determinin les normes d'aplicació.

Disposició transitòria quarta

1. La progressió en el sistema ordinari de carrera professional no pot dur-se a terme fins que no es faci el desplegament normatiu el sistema d'avaluació de l'acompliment, que ha de preveure que l'obtenció de resultats negatius en l'avaluació de l'acompliment donarà lloc a la no valoració del mèrit relatiu al treball desenvolupat durant el període avaluat en el processos de selecció i provisió i pot donar lloc a la remoció del lloc obtingut per concurs, sempre amb audiència a la persona interessada i mitjançant una resolució motivada.
2. S'ha d'elaborar un model d'indicadors i d'avaluació de l'acompliment en què de manera ponderada i en funció de les diferents categories professionals així com un model d'avaluació progressiu, basat en els ítems següents:
 - a. Formació.
 - b. Docència.
 - c. Compromís amb l'organització.
 - d. Avaluació de l'acompliment (avaluació 360°).
 - e. Compliment d'objectius de la seva unitat i personal.
3. El Consell promourà les accions formatives que garanteixin un nombre mínim d'hores que permetin el canvi de nivell.
4. La negociació d'aquest desplegament normatiu s'ha d'iniciar, com a màxim, en el termini d'un any des del moment en que el present acord comenci a desplegar els seus efectes econòmics.
5. La primera convocatòria de carrera ordinària per accedir als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal es durà a terme d'acord amb els requisits establerts. En aquesta convocatòria, i per una sola vegada, es tindran en compte les fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell en la fase extraordinari d'implantació.

Aquesta primera convocatòria es durà a terme, sempre que s'hagi produït la modificació de la Llei 3/2007 de Funció pública de la CAIB, en el segon semestre de 2018. I en tot cas, en el termini màxim de sis mesos des de l'aprovació de la Llei 3/2007.

PER L'ADMINISTRACIÓ

PER LES ORGANITZACIONS SINDICALS

CCOO UGT CSI-CSIF

ANNEX

**CRITERIS DE PONDERACIÓ DELS SERVEIS PRESTATS**

Als efectes de determinar el nombre de dies de serveis prestats s'aplicaran els criteris de ponderació de les taules següents computant-se tots els períodes treballats en qualsevol cos o escala, o en qualsevol grup professional laboral:

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup A1, o en el grup professional A.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	0,60	0,50	0,40	0,30

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup A2, o en el grup professional B.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	0,60	0,50	0,40

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C1, o en el grup professional C.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	1	0,60	0,50

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C2 i agrupacions professionals de la disposició addicional 7 de l'EBEP, o en els grups professionals D i E.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	1	1	1

Palma, 14 de març de 2017

Per delegació del president, el secretari general

(Decret de 17 de juliol de 2015, BOIB núm. 114, de 28 de juliol de 2015)

Jeroni M. Mas Rigo

