

## **Secció III. Altres disposicions i actes administratius**

### **CONSELL CONSULTIU**

**4331**

*Resolució del president del Consell Consultiu de les Illes Balears de 18 d'abril de 2016 de reconeixement del dret a la carrera professional horitzontal del personal propi del Consell Consultiu*

#### **Fets**

1. En l'àmbit dels empleats públics dels serveis generals del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, l'Acord del Consell de Govern de dia 24 d'octubre de 2008, 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, el qual, en el punt 5è, 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.

2. 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 fins arribar a l'Acord del Consell de Govern, de dia 8 de maig de 2015, de ratificació dels acords assolits en el si del Comitè Intercentres, de dia 4 de maig de 2015 que s'adjunta com a annex I, i en el si de la Mesa Sectorial de Serveis Generals, de dia 4 de maig de 2015, que s'adjunta com a annex II, relatius al desenvolupament del punt 5è, carrera professional, de l'Acord del Consell de Govern de dia 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.

Aquest Acord, té per objecte regular el sistema de carrera professional horitzontal del personal de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, al temps que estableix, amb caràcter extraordinari i per una sola vegada, que l'accés dels empleats públics afectats es durà a terme mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri de temps de serveis prestats a la data en que aquesta implantació extraordinària comenci a tenir efectes econòmics.

3. Aquestes previsions s'ha vist afectades pel contingut de l'Acord del Consell de Govern de 20 de novembre de 2015 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de dia 12 de novembre de 2015 i l'Acord del Comitè Intercentres de dia 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, que ha obligat a fer un nou enquadrament inicial de carrera ja que s'han modificat els paràmetres de la ponderació i l'inici dels efectes econòmics.

4. Durant la tramitació d'aquests acords, i en desplegament de la Disposició addicional segona de la Llei 5/2010, de 16 de juny, del Consell Consultiu, s'ha dut a terme la integració del personal propi en el cos de lletrats del Consell Consultiu de les Illes Balears. Aquesta integració ha suposat que els empleats afectats per la mateixa, que a la data de l'acord de dia 8 de maig de 2015 estaven inclosos dins de l'àmbit d'aplicació del mateix, han deixat d'estar dins de l'àmbit d'aplicació de l'Acord de dia 20 de novembre de 2015, tota vegada que la seva integració com a personal propi del Consell Consultiu es va produir de manera formal el dia 5 d'octubre de 2015.

Conseqüentment, aquests empleats públics, que si apareixien inclosos en les llistes provisionals del personal funcionari i del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació dels acords de carrera professional, publicades el dia 5 de juny de 2015, no varen ser inclosos en la llista definitiva publicada el dia 28 de gener de 2016, tota vegada que no estaven dins de l'àmbit subjectiu del mateix al haver deixat de tenir la condició de personal funcionari en actiu de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

5. Totes aquestes circumstàncies han suposat que aquest personal quedi fora dels sistema de carrera professional horitzontal, un dret recollit al mateix Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Així mateix, es produeix un greuge amb el personal adscrit al propi Consell Consultiu que si té reconegut l'accés al sistema de carrera professional horitzontal.



## Fonaments de dret

1. El Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix en els articles 16, 17 i 19 que el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix tenen dret a la promoció professional, i que amb aquest objecte les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels empleats públics.
2. L'Acord del Consell de Govern de 8 de maig de 2015 pel qual es ratifiquen 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
3. L'Acord del Consell de Govern de 20 de novembre de 2015 pel qual es ratifica 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. La Llei 5/2010, de 16 de juny, del Consell Consultiu, en el seu article 9 disposa que el personal propi depèn orgànicament i funcionalment del seu president i que aquest té atribuïda la competència superior de personal i les mateixes funcions que la normativa autonòmica encomana al conseller o consellera competent en matèria de funció pública.

Per tot això, dicta la següent

## Resolució

**Primer.** Reconèixer al personal propi del Consell Consultiu el dret a la carrera professional horitzontal en el mateixos termes que els recollits en els acords de carrera de carrera horitzontal aplicables al personal funcionari de carrera de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

**Segon.** Ordenar la publicació d'aquesta Resolució en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

## Interposició de recursos

Contra aquesta Resolució -que exhaureix la via administrativa- es pot interposar un recurs potestatiu de reposició davant el mateix òrgan que la dicta en el termini d'un mes comptador des de l'endemà d'haver-ne rebut la notificació, d'acord amb l'article 117 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i l'article 57 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

També es pot interposar directament un recurs contenciós administratiu davant el Jutjat contenciós administratiu de Palma en el termini de dos mesos comptadors des de l'endemà d'haver rebut la notificació de la Resolució, d'acord amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

Palma, 18 d'abril de 2016

**El President del Consell Consultiu**

Antonio Diéguez Seguí

## ANNEX I

**Acord del Comitè Intercentres, de 4 de maig de 2015, mitjançant el qual es desenvolupa el punt 5è, carrera professional, de l'Acord del Consell de Govern de dia 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**

Reunits a Marratxí, el 4 de maig de 2015, a l'emparedat del que estableixen els articles 38 de la Llei 7/2007, 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat (EBEP), i l'article 98 del V conveni col·lectiu per al personal laboral, els representats de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i de les organitzacions sindicals representatives

## Antecedents

1. La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, estableix en els articles 16, 17 i 19 que el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix tenen dret a la promoció professional, i que amb aquest objecte les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels empleats públics.

Després de definir 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, assenyalava 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.

En aquest sentit, el Govern de les Illes Balears manté el compromís de seguir endavant amb la reforma de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, per tal d'adaptar-la a l'Estatut bàsic de l'empleat públic. I dins d'aquesta reforma, un dels aspectes més prioritari serà regular un model de carrera professional per als empleats públics d'aquesta d'Administració.

2. Aquest camí, en l'àmbit dels empleats públics dels serveis generals, va començar amb l'Acord del Consell de Govern de dia 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, el qual, en el punt 5è, 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.

Però, el segon paràgraf de l'apartat 5 de l'article 23 de la Llei 13/2014, modificat pel punt 2 de la disposició final primera de la Llei 1/2015, de 19 de febrer, per la qual es modifica l'ordenació farmacèutica de les Illes Balears, estableix: "Això no obstant, i a més del règim específic que preveu el segon paràgraf de l'article 22 d'aquesta Llei, les modificacions dels acords o els nous acords en matèria exclusivament de carrera professional pel que fa al personal estatutari sanitari, d'una banda, al personal docent, d'una altra, i a la resta de personal funcionari, estatutari i laboral, d'una altra, poden desplegar efectes econòmics en el darrer trimestre de l'any 2015, sempre que la incidència econòmica d'aquests acords l'any 2015 es relacioni directament amb un major rendiment dels recursos humans o amb l'assoliment de resultats, sens perjudici que es puguin preveure pagaments a compte de la manera i en els terminis que s'acordin, els quals s'han d'imputar i regularitzar posteriorment en el darrer trimestre de l'any 2015 d'acord amb els criteris que s'estableixin. En aquests casos, i en la mesura que aquests acords afectin alguns dels acords a què fan referència els apartats anteriors d'aquest article o l'article 21.2, s'ha d'entendre aixecada la suspensió fins al 31 de desembre de 2015 dels acords corresponents o de la part d'aquests acords que estableixen els preceptes esmentats."

3. L'article 62 de l'actual Llei de funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears regula la carrera professional i determina que la carrera professional del personal funcionari es fa efectiva a través de la consolidació del grau personal, de la promoció interna i de la mobilitat, però sense recollir la carrera horitzontal que estableix l'EBEP, circumstància que tampoc no preveu el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Aquesta necessitat d'adequar la Llei de funció pública als termes de l'EBEP ja es recollia en els termes de l'Acord del 2008, i amb aquest objectiu s'iniciaren dos processos de modificació, un l'any 2009 i l'altre l'any 2013, de la Llei de funció pública de la nostra comunitat que no arribaren a fi, per la qual cosa es fa evident la necessitat de seguir les passes fetes per modificar la Llei 3/2007.

Per això, qualsevol acord que s'assoleixi per implantar el model de carrera professional horitzontal, tal com preveu l'EBEP, ha de comptar amb la cobertura legal que el faci viable, per la qual cosa s'ha de modificar 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, en el sentit d'incloure-hi la regulació del concepte retributiu de carrera professional, sens perjudici de poder fer pagaments a compte d'aquest concepte.

4. L'acord de l'any 2008 incloïa, amb caràcter extraordinari i per una sola vegada, que l'accés dels empleats públics afectats es faria mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri de temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació començava a tenir efectes econòmics, que havia de ser a partir de l'1 de gener de 2011. Aquest retard en la implantació de l'enquadrament inicial, de caràcter extraordinari, ha anat acompanyat d'una sèrie de mesures (augment de la jornada, la no incorporació de nous efectius, amortització per





jubilacions), la qual cosa ha redundat en un augment del rendiment dels empleats públics per tal de poder assolir el resultat requerit, circumstància que justifica el manteniment d'aquest enquadrament inicial de caràcter extraordinari.

5. En virtut del que s'ha exposat, fruit de les negociacions dutes a terme entre l'Administració i les organitzacions sindicals presents en el Comitè Intercentres, se signa el següent:

## **ACORD**

### **1. Modificacions normatives**

Les parts signants d'aquest Acord es comprometen a dur a terme les negociacions per modificar la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i del conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per tal de regular la carrera professional horitzontal dels empleats públics inclosos en l'àmbit dels serveis generals, i incloure la regulació del concepte retributiu de carrera professional horitzontal.

### **2. Objecte**

2.1 Aquest Acord té per objecte regular el sistema de carrera professional horitzontal del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació durant l'exercici professional en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2.2 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 Llei de funció pública i en les normes que la desenvolupen, relatives a la carrera professional horitzontal.

### **3. Àmbit subjectiu d'aplicació**

3.1 Aquest Acord és aplicable a tot el personal funcionari de carrera i laboral fix, de l'àmbit d'administració de serveis general, que presta serveis a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3.2 També és aplicable al personal laboral que es preveu en el punt 1 de la disposició addicional primera del conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3.3 No és d'aplicació al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica i al personal laboral dels ens de l'article 2.1 *b, c, d i e* de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i a d'altres col·lectius de personal als quals la seva normativa específica exclou de l'aplicació d'aquest sistema de carrera. També hi restarà exclòs el personal funcionari de carrera i laboral fix procedent d'altres administracions, o de la pròpia administració autonòmica pertanyent a altres col·lectius, la carrera professional dels quals es regula per acords distints a aquest, que ocupi un lloc de treball en comissió de serveis.

3.4. Al personal que hagi accedit a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears 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.

### **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 de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels seus professionals.

## 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 3 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.

f) Acreditar almenys quatre anys de períodes d'avaluació no negatius per accedir als nivells I i II i cinc anys per als nivells III i IV. S'entén per avaluació negativa obtenir menys del 50 % de la valoració màxima anual.

5.3. A l'efecte del que estableix el punt 5.2 b, les persones sol·licitants que disposin de fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell d'enquadrament en la fase extraordinària d'implantació poden computar-les —per una sola vegada i excepcionalment— en el procediment ordinari que preveu el punt 9 d'aquest Acord, sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

5.4. Els requisits que s'enumeren en els punts 5.2 b 5.2 c i 5.2 f 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.

## 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 al 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 de la disposició transitòria primera 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 dóna 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<br>prof. A | Subgrup A2/ Grup<br>prof. B | Subgrup B | Subgrup C1/ Grup<br>prof. C | Subgrup C2/ Grup<br>prof. D | Altres agrup./ Grup<br>prof. E |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| Nivell IV            | 12.000 €                    | 8.640 €                     | 7.280 €   | 7.000 €                     | 5.500 €                     | 4.500 €                        |
| Nivell III           | 9.000 €                     | 6.660 €                     | 5.960 €   | 5.250 €                     | 4.200 €                     | 3.000 €                        |
| Nivell II            | 6.000 €                     | 4.560 €                     | 4.080 €   | 3.600 €                     | 2.900 €                     | 2.200 €                        |
| Nivell I             | 3.000 €                     | 2.400 €                     | 2.200 €   | 2.000 €                     | 1.700 €                     | 1.300 €                        |

No obstant això, mentre no es derogui el 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), cal aplicar les minoracions que estableix la Llei 6/2010, de 17 de juny, per la qual s'adopten mesures urgents per a la reducció del dèficit públic (BOIB núm. 94, de 22 de juny).

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 tingui reconegut, corresponent al subgrup o grup professional en el qual es trobi en situació de servei actiu.

7.4. El personal que accedeixi pel procediment selectiu de promoció interna 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.

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.

## **8. Àrees de valoració i efectes en la carrera professional**

8.1 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 i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. 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.

8.2 El desenvolupament de les àrees de valoració que es podran fer servir per a la progressió en el sistema de carrera són:

a) Avaluació dels objectius. Els objectius són accions corporatives d'actuació o millora del servei públic orientades a un resultat i poden versar en algun dels aspectes següents:

- Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania.
- Afavorir la qualitat a través de la millora continuada dels serveis que la ciutadania rep de l'Administració de la Comunitat Autònoma
- Desenvolupar l'Administració electrònica per facilitar la informació a la ciutadania sobre els serveis que presta l'Administració autonòmica.
- Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de medició de l'activitat que serveixin per aconseguir més eficiència del servei públic.
- Qualsevol altra actuació que es justifiqui com a execució de plans estratègics fixats per la conselleria d'adscripció.
- Altres actuacions proposades per la direcció general competent en matèria de qualitat dels serveis o incloses en els plans estratègics de qualitat.
- Qualsevol altra actuació que justifiqui millores en la gestió pública.

b) Avaluació de les competències professionals: l'avaluació de l'acompliment per competències pretén mesurar i valorar la conducta professional i el rendiment dels empleats públics mitjançant criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació.

c) Avaluació del desenvolupament personal: formació, innovació i transferència del coneixement.

## **9. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal**

9.1 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 ha de tenir preferentment caràcter anual.

9.2 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 del punt 5.2. 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.

9.3. 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 al conseller o consellera competent en matèria de funció pública.

9.4. El procediment ha de tenir una durada màxima de sis mesos i finalitza amb la resolució motivada del conseller o consellera competent en matèria de funció pública de concessió o de denegació del nivell sol·licitat. Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la resta de la normativa aplicable.

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

## **10. Òrgans de valoració de la carrera professional**

10.1. Per a una valoració adequada dels requisits i del mèrits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional es creen els





comitès de valoració de carrera professional. A aquest efecte s'han de crear uns comitès de valoració 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 pel capítol II del títol II de la Llei 30/1992.

10.2. 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.

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

### **11. Funcions dels comitès de valoració**

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.

### **12. 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 pel conseller o consellera 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.

### **13. 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.

### **14. Vigència**

Aquest Acord s'ha d'eleva al Consell de Govern perquè el ratifiqui i n'ordini la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, i entrarà en vigor l'endemà que es publiqui.

#### **Disposició transitòria primera**

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 els punts 3.1 i 3.2 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. El personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal per aquest procediment mantindrà inalterables tots els mèrits que tenguí, que es podran utilitzar per accedir a nivells superiors.

2. En aquest procés extraordinari es consideren serveis prestats els reconeguts als efectes d'antiguitat d'acord amb la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs.

Els serveis prestats en diferents grups de titulació es computaran de forma ponderada.

A l'efecte 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 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                     | 0,20                        |

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

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del grup B.

| 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 |
|--------------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| 1                        | 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 B | Subgrup C1/ Grup Prof. C | Subgrup C2/ Grup Prof. D | Altres Agrup./ Grup Prof. E |
|--------------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| 1                        | 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 B | Subgrup C1/ Grup Prof. C | Subgrup C2/ Grup Prof. D | Altres Agrup./ Grup Prof. E |
|--------------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| 1                        | 1                        | 1         | 1                        | 1                        | 1                           |

3. En el termini d'un mes a partir de l'endemà que se signi aquest Acord, i una vegada ratificat pel Consell de Govern, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears 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 sobrers, 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.

Els requisits i els mèrits que s'hagin de tenir en compte en aquesta fase extraordinària d'implantació s'han d'entendre referits a l'1 d'octubre de 2015.

#### Disposició transitòria segona

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, tenguí la condició de personal funcionari de carrera o laboral fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears 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.

Ha de tenir un tractament idèntic el personal funcionari de carrera o laboral fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que va ser declarat en excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.

Aquestes previsions també són d'aplicació al personal laboral inclòs en el punt 3.2 d'aquest Acord que en el moment que entri en vigor romangui en alguna de les situacions anteriors.

#### Disposició transitòria tercera



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 de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, 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"

Aquests pagaments s'han de fer segons el calendari següent:

- a) 1 d'octubre de 2015: 25 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 7.2 d'aquest Acord.
- b) Amb efectes des de l'1 d'octubre de 2016, el 60 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 7.2 d'aquest Acord.
- c) Amb efectes des de l'1 d'octubre de 2017, s'ha de percebre el 100 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 7.2 d'aquest Acord.

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es compromet a dotar la partida pressupostària necessària per fer front a les despeses que es generin per aplicar aquest Acord.

#### **Disposició transitòria quarta**

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.

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.

PER L'ADMINISTRACIÓ PEL COMITÈ INTERCENTRES

## **ANNEX II**

**Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals, de 4 de maig de 2015, mitjançant el qual es desenvolupa el punt 5è, carrera professional, de l'Acord del Consell de Govern de dia 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**

Reunits a Marratxí, el 4 de maig de 2015, a l'empara del que estableixen els articles 33, 34 i 38 de la Llei 7/2007, 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat (EBEP), els representats de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i de les organitzacions sindicals representatives

#### **Antecedents**

1. La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, estableix en els articles 16, 17 i 19 que el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix tenen dret a la promoció professional, i que amb aquest objecte les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels empleats públics.

Després de definir 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, assenyalant 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.

En aquest sentit, el Govern de les Illes Balears manté el compromís de seguir endavant amb la reforma de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, per tal d'adaptar-la a l'Estatut bàsic de l'empleat públic. I dins d'aquesta reforma, un dels aspectes més prioritari serà regular un model de carrera professional per als empleats públics d'aquesta d'Administració.

2. Aquest camí, en l'àmbit dels empleats públics dels serveis generals, va començar amb l'Acord del Consell de Govern de dia 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, el qual, en el punt 5è, 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.

Però, el segon paràgraf de l'apartat 5 de l'article 23 de la Llei 13/2014, modificat pel punt 2 de la disposició final primera de la Llei 1/2015, de 19 de febrer, per la qual es modifica l'ordenació farmacèutica de les Illes Balears, estableix: "Això no obstant, i a més del règim específic que preveu el segon paràgraf de l'article 22 d'aquesta Llei, les modificacions dels acords o els nous acords en matèria exclusivament de carrera professional pel que fa al personal estatutari sanitari, d'una banda, al personal docent, d'una altra, i a la resta de personal funcionari, estatutari i laboral, d'una altra, poden desplegar efectes econòmics en el darrer trimestre de l'any 2015, sempre que la incidència econòmica d'aquests acords l'any 2015 es relacioni directament amb un major rendiment dels recursos humans o amb l'assoliment de resultats, sens perjudici que es puguin preveure pagaments a compte de la manera i en els terminis que s'acordin, els quals s'han d'imputar i regularitzar posteriorment en el darrer trimestre de l'any 2015 d'acord amb els criteris que s'estableixin. En aquests casos, i en la mesura que aquests acords afectin alguns dels acords a què fan referència els apartats anteriors d'aquest article o l'article 21.2, s'ha d'entendre aixecada la suspensió fins al 31 de desembre de 2015 dels acords corresponents o de la part d'aquests acords que estableixen els preceptes esmentats."

3. L'article 62 de l'actual Llei de funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears regula la carrera professional i determina que la carrera professional del personal funcionari es fa efectiva a través de la consolidació del grau personal, de la promoció interna i de la mobilitat, però sense recollir la carrera horitzontal que estableix l'EBEP, circumstància que tampoc no preveu el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Aquesta necessitat d'adequar la Llei de funció pública als termes de l'EBEP ja es recollia en els termes de l'Acord del 2008, i amb aquest objectiu s'iniciaren dos processos de modificació, un l'any 2009 i l'altre l'any 2013, de la Llei de funció pública de la nostra comunitat que no arribaren a fi, per la qual cosa es fa evident la necessitat de seguir les passes fetes per modificar la Llei 3/2007.

Per això, qualsevol acord que s'assoleixi per implantar el model de carrera professional horitzontal, tal com preveu l'EBEP, ha de comptar amb la cobertura legal que el faci viable, per la qual cosa s'ha de modificar 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, en el sentit d'incloure-hi la regulació del concepte retributiu de carrera professional, sens perjudici de poder fer pagaments a compte d'aquest concepte.

4. L'acord de l'any 2008 incloïa, amb caràcter extraordinari i per una sola vegada, que l'accés dels empleats públics afectats es faria mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri de temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació començàs a tenir efectes econòmics, que havia de ser a partir de l'1 de gener de 2011. Aquest retard en la implantació de l'enquadrament inicial, de caràcter extraordinari, ha anat acompanyat d'una sèrie de mesures (augment de la jornada, la no incorporació de nous efectius, amortització per jubilacions), la qual cosa ha redundat en un augment del rendiment dels empleats públics per tal de poder assolir el resultat requerit, circumstància que justifica el manteniment d'aquest enquadrament inicial de caràcter extraordinari.

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

## ACORD

### 1. Modificacions normatives

Les parts signants d'aquest Acord es comprometen a dur a terme les negociacions per modificar la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i del conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per tal de regular la carrera professional horitzontal dels empleats públics inclosos en l'àmbit dels serveis generals, i incloure la regulació del concepte retributiu de carrera professional horitzontal.

### 2. Objecte

2.1 Aquest Acord té per objecte regular el sistema de carrera professional horitzontal del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació durant l'exercici professional en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.



2.2. 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 Llei de funció pública i en les normes que la desenvolupen, relatives a la carrera professional horitzontal.

### **3. Àmbit subjectiu d'aplicació**

3.1 Aquest Acord és aplicable a tot el personal funcionari de carrera i laboral fix, de l'àmbit d'administració de serveis general, que presta serveis a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3.2 També és aplicable al personal laboral que es preveu en el punt 1 de la disposició addicional primera del conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3.3 No és d'aplicació al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica i al personal laboral dels ens de l'article 2.1 *b, c, d i e* de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i a d'altres col·lectius de personal als quals la seva normativa específica exclou de l'aplicació d'aquest sistema de carrera. També hi restarà exclòs el personal funcionari de carrera i laboral fix procedent d'altres administracions, o de la pròpia administració autonòmica pertanyent a altres col·lectius, la carrera professional dels quals es regula per acords distints a aquest, que ocupi un lloc de treball en comissió de serveis.

3.4. Al personal que hagi accedit a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears 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.

### **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 de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels seus professionals.

### **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 3 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.
- f) Acreditar almenys quatre anys de períodes d'avaluació no negatius per accedir als nivells I i II i cinc anys per als nivells III i IV. S'entén per avaluació negativa obtenir menys del 50 % de la valoració màxima anual.

5.3. A l'efecte del que estableix el punt 5.2 b, les persones sol·licitants que disposin de fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell d'enquadrament en la fase extraordinària d'implantació poden computar-les —per una sola vegada i excepcionalment— en el procediment ordinari que preveu el punt 9 d'aquest Acord, sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

5.4. Els requisits que s'enumeren en els punts 5.2 b 5.2 c i 5.2 f 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.

## **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 al 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 de la disposició transitòria primera 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            | 12.000 €                 | 8.640 €                  | 7.280 €   | 7.000 €                  | 5.500 €                  | 4.500 €                     |
| Nivell III           | 9.000 €                  | 6.660 €                  | 5.960 €   | 5.250 €                  | 4.200 €                  | 3.000 €                     |
| Nivell II            | 6.000 €                  | 4.560 €                  | 4.080 €   | 3.600 €                  | 2.900 €                  | 2.200 €                     |
| Nivell I             | 3.000 €                  | 2.400 €                  | 2.200 €   | 2.000 €                  | 1.700 €                  | 1.300 €                     |

No obstant això, mentre no es derogui el 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), cal aplicar les minoracions que estableix la Llei 6/2010, de 17 de juny, per la qual s'adopten mesures urgents per a la reducció del dèficit públic (BOIB núm. 94, de 22 de juny).

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 tingui reconegut, corresponent al subgrup o grup professional en el qual es trobi en situació de servei actiu.

7.4. El personal que accedeixi pel procediment selectiu de promoció interna 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.

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.

## 8. Àrees de valoració i efectes en la carrera professional

8.1 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 i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. 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.

8.2 El desenvolupament de les àrees de valoració que es podran fer servir per a la progressió en el sistema de carrera són:

a) Avaluació dels objectius. Els objectius són accions corporatives d'actuació o millora del servei públic orientades a un resultat i poden versar en algun dels aspectes següents:

- Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania.
- Afavorir la qualitat a través de la millora continuada dels serveis que la ciutadania rep de l'Administració de la Comunitat Autònoma



- Desenvolupar l'Administració electrònica per facilitar la informació a la ciutadania sobre els serveis que presta l'Administració autonòmica.
- Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de medició de l'activitat que serveixin per aconseguir més eficiència del servei públic.
- Qualsevol altra actuació que es justifiqui com a execució de plans estratègics fixats per la conselleria d'adscripció.
- Altres actuacions proposades per la direcció general competent en matèria de qualitat dels serveis o incloses en els plans estratègics de qualitat.
- Qualsevol altra actuació que justifiqui millores en la gestió pública.

b) Avaluació de les competències professionals: l'avaluació de l'acompliment per competències pretén mesurar i valorar la conducta professional i el rendiment dels empleats públics mitjançant criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació.

c) Avaluació del desenvolupament personal: formació, innovació i transferència del coneixement.

### **9. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal**

9.1 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 ha de tenir preferentment caràcter anual.

9.2 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 del punt 5.2. 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.

9.3. 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 al conseller o consellera competent en matèria de funció pública.

9.4. El procediment ha de tenir una durada màxima de sis mesos i finalitza amb la resolució motivada del conseller o consellera competent en matèria de funció pública de concessió o de denegació del nivell sol·licitat. Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la resta de la normativa aplicable.

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

### **10. Òrgans de valoració de la carrera professional**

10.1. Per a una valoració adequada dels requisits i del mèrits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional es creen els comitès de valoració de carrera professional. A aquest efecte s'han de crear uns comitès de valoració 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 pel capítol II del títol II de la Llei 30/1992.

10.2. 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.

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

### **11. Funcions dels comitès de valoració**

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.

## 12. 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 pel conseller o consellera 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.

## 13. 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.

Aquest Acord s'ha d'eleva al Consell de Govern perquè el ratifiqui i n'ordini la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, i entrarà en vigor l'endemà que es publiqui.

### Disposició transitòria primera

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 els punts 3.1 i 3.2 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. El personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal per aquest procediment mantindrà inalterables tots els mèrits que tenguí, que es podran utilitzar per accedir a nivells superiors.

2. En aquest procés extraordinari es consideren serveis prestats els reconeguts als efectes d'antiguitat d'acord amb la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs.

Els serveis prestats en diferents grups de titulació es computaran de forma ponderada.

A l'efecte 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 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                     | 0,20                        |

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

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del grup B.

| 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 |
|--------------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| 1                        | 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 B | Subgrup C1/ Grup Prof. C | Subgrup C2/ Grup Prof. D | Altres Agrup./ Grup Prof. E |
|--------------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| 1                        | 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 B | Subgrup C1/ Grup Prof. C | Subgrup C2/ Grup Prof. D | Altres Agrup./ Grup Prof. E |
|--------------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| 1                        | 1                        | 1         | 1                        | 1                        | 1                           |

3. En el termini d'un mes a partir de l'endemà que se signi aquest Acord, i una vegada ratificat pel Consell de Govern, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears 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.

Els requisits i els mèrits que s'hagin de tenir en compte en aquesta fase extraordinària d'implantació s'han d'entendre referits a l'1 d'octubre de 2015.

#### Disposició transitòria segona

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, tenguin la condició de personal funcionari de carrera o laboral fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears 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.

Ha de tenir un tractament idèntic el personal funcionari de carrera o laboral fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que va ser declarat en excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.

Aquestes previsions també són d'aplicació al personal laboral inclòs en el punt 3.2 d'aquest Acord que en el moment que entri en vigor romanguí en alguna de les situacions anteriors.

#### Disposició transitòria tercera

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 de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, 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"

Aquests pagaments s'han de fer segons el calendari següent:

- 1 d'octubre de 2015: 25 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 7.2 d'aquest Acord.
- Amb efectes des de l'1 d'octubre de 2016, el 60 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 7.2 d'aquest Acord.
- Amb efectes des de l'1 d'octubre de 2017, s'ha de percebre el 100 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 7.2 d'aquest Acord.

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es compromet a dotar la partida pressupostària necessària per fer front a les despeses que es generin per aplicar aquest Acord.



## Disposició transitòria quarta

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.

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.

PER L'ADMINISTRACIÓ PER LES ORGANITZACIONS SINDICALS

STEI-interindical USO

CSI-F UGT CCOO

