



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### SINDICATURA DE COMPTES

**11357**

*Acord del Consell de la Sindicatura pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa de Negociació de 16 d'octubre de 2018 mitjançant el qual s'aproven les bases del sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears*

**Fet**

1. La Mesa de Negociació de l'SCIB, prèvia negociació, va aprovar per unanimitat, dia 16 d'octubre de 2018, les bases del sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears.

**Fonaments de dret**

1. La carrera professional dels empleats públics i el dret a progressar-ne es reconeixen en l'article 14.c del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP). D'altra banda, en el 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 en el capítol III del mateix títol III es regulen els drets retributius, entre els quals es troben les retribucions complementàries lligades a la carrera professional o l'acompliment, el rendiment o els resultats aconseguits pel funcionari.

2. L'article 28.2 de la Llei 4/2004, de 2 d'abril, de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, disposa que el personal al servei de la Sindicatura es regeix pel que disposen aquesta llei i el Reglament de règim interior; en allò que no s'hi preveu, li és aplicable el règim establert amb caràcter general per al personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3. L'article 62.2 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, estableix que la carrera professional del personal funcionari es fa efectiva a través de la carrera professional horitzontal, de la consolidació del grau personal, de la promoció interna i de la mobilitat.

4. L'article 62 bis de l'esmentada Llei 3/2007 disposa que la carrera professional horitzontal consisteix en la progressió de nivell o esglaó, sense necessitat de canviar de lloc de feina com a conseqüència de la valoració de l'acompliment i l'actuació professional, de la qualitat dels treballs realitzats i els coneixements adquirits i transferits. S'estructura en nivells o esglaons consecutius, denominats nivells de carrera, que poden ser diferents per a cada grup o subgrup, i en cadascun dels quals el personal funcionari ha de romandre un període de temps mínim per adquirir les competències necessàries per poder accedir al nivell de l'esglaó superior.

5. La disposició transitòria cinquena de la Llei 3/2007 disposa que, amb caràcter general, els efectes inherents a l'establiment del sistema ordinari de carrera horitzontal s'han de produir a partir de la primera avaluació que tenguí lloc, de conformitat amb els mecanismes d'avaluació de l'acompliment corresponents. Fins que no tenguí lloc la primera avaluació, els pagaments efectuats o que s'efectuïn tenen la consideració de pagaments a compte del complement de carrera que preveu l'article 121.3.b d'aquesta Llei.

6. L'article 38 de l'EBEP estableix que en el si de les meses de negociació corresponents, els representants de les administracions públiques poden concertar pactes i acords amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades a aquests efectes, per determinar condicions de treball dels funcionaris d'aquestes administracions. També disposa que els acords han de versar sobre matèries competència dels òrgans de govern de les administracions públiques, i perquè tinguin validesa i eficàcia és necessari que aquests òrgans els aprovin de manera expressa i formal.

Per tot això, el Consell de la Sindicatura

**Acorda**

1. Ratificar l'Acord assolit en el si de la Mesa de Negociació de l'SCIB, de dia 16 d'octubre, que s'adjunta com a annex I, pel qual s'aproven les bases del sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears.

2. Facultar el síndic major perquè adopti les mesures necessàries per executar aquest Acord.

3. Publicar aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.





Palma, 30 d'octubre de 2018

**El síndic major**  
Joan Rosselló Villalonga

#### ANNEX I

### **Acord de la Mesa de Negociació de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears pel qual s'aproven les bases del sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral de la Sindicatura**

#### **Parts**

Per la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, el síndic major.

Per la part social, els representants de les organitzacions sindicals presents a la Mesa de Negociació de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, que consten com a signants d'aquest acord.

#### **Antecedents**

1. L'Administració de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, SCIB, i les organitzacions sindicals estan decidides a articular nous instruments i processos d'ordenació i gestió dels recursos humans.

2. El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel 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 disposa que les lleis de funció pública que es dictin en desplegament de l'EBEP han de regular la carrera professional aplicable en cada àmbit, que pot consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats que estableix, és a dir, carrera horitzontal, carrera vertical, promoció interna vertical i promoció interna horitzontal.

3. La Llei 3/2007, de 27 de març, de funció pública de la comunitat autònoma (LFP), inclou, en l'art. 121 —des de la modificació efectuada per la Llei 18/2016, de 29 de desembre, de pressuposts generals per a 2017—, el complement de carrera entre les retribucions complementàries i estableix que retribueix «la progressió assolida pel funcionari dins del sistema de carrera administrativa». D'altra banda, l'art. 62 bis —introduït per la Llei 6/2018, de 22 de juny— regula la carrera professional horitzontal, que consisteix «en la progressió de nivell o esglau, sense necessitat de canviar de lloc de feina com a conseqüència de la valoració de l'acompliment i l'actuació professional, de la qualitat dels treballs realitzats i els coneixements adquirits i transferits». Aquest mateix article disposa que «l'efectivitat definitiva del sistema de carrera horitzontal requereix, en tot cas, la implantació prèvia de sistemes d'avaluació de l'acompliment» (ap. 1) i que el sistema de carrera professional horitzontal de la Comunitat Autònoma «s'ha de desenvolupar reglamentàriament, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals».

L'SCIB vol fer efectives les previsions de l'EBEP i la LFP, i cercar una similitud de criteris i formes respecte al model de carrera de l'Administració de la Comunitat Autònoma. Un dels motius pels quals se cerca aquesta aproximació és aconseguir, en la mesura del possible, una homogeneïtzació que permeti fomentar i mantenir la mobilitat entre el personal al servei de l'SCIB i de la Comunitat Autònoma i permetre al personal d'aquesta accedir a llocs de treball de l'SCIB. Tot això sense perjudici que l'accés i el desenvolupament de la carrera professional horitzontal de l'SCIB puguin recollir algunes particularitats, atesa l'especificitat de les seves funcions.

4. Així, amb aquest acord es pretenen establir els principis informadors i les actuacions respecte a la carrera professional del personal de l'SCIB, sense desplegar la totalitat de les previsions de l'EBEP i de la LFP en matèria de carrera professional, que estan pendents de desplegament reglamentari, d'acord amb l'apartat 4 de l'art. 62 bis LFP, que és aplicable al personal de l'SCIB en tot allò que no estableixi la normativa reguladora pròpia.

5. Sobre la base de l'EBEP i la Llei de funció pública autonòmica, el model de carrera de l'SCIB 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 compliment d'objectius establerts per l'administració, en aquest cas l'SCIB.



L'acord es basa, a més, en el sistema d'avaluació de l'acompliment previst en l'art. 20 de l'EBEP, que disposa que «les administracions públiques establiran sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats», que aquesta avaluació és «el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats», que «els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació i s'han de determinar sense detriment dels drets dels empleats públics» i que les administracions «han de determinar 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 complementàries que preveu l'art. 24».

6. Per tot això, l'SCIB i les organitzacions sindicals amb representació a la Mesa de Negociació que signen aquest acord, de conformitat amb l'art. 38.1 de l'EBEP ens reconeixem mútuament la capacitat legal necessària per subscriure aquest

## ACORD

### 1. Objecte

1.1. Aquest Acord té per objecte regular les bases del sistema de carrera professional horitzontal del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació durant l'exercici professional a l'SCIB.

1.2. S'entén per carrera professional horitzontal, d'acord amb l'art. 20 de l'EBEP i l'art. 62 bis de la LFP, la progressió de nivell o esglaó, sense necessitat de canviar de lloc de feina com a conseqüència de la valoració de l'acompliment i actuació professional, de la qualitat dels treballs realitzats i els coneixements adquirits i transferits.

### 2. Àmbit subjectiu d'aplicació

2.1. Aquest Acord és aplicable a tot el personal funcionari de carrera i laboral fix de l'SCIB que presta serveis en aquesta institució.

2.2. No obstant el que estableix el punt anterior, es pot homologar la carrera professional del personal funcionari de carrera provinent d'altres administracions que accedeixi a llocs de treball inclosos en la relació de llocs de treball de personal funcionari de l'SCIB d'acord amb els punts següents:

a) El personal funcionari de carrera de qualsevol administració pública que passi a ocupar un lloc de treball en comissió de serveis i tenguí reconegut en l'Administració d'origen algun nivell o grau de carrera professional, pot sol·licitar-ne l'homologació als únics efectes retributius sempre, que prèviament es determinin, amb l'administració d'origen, criteris d'homologació mitjançant convenis de conferència sectorial o altres instruments de col·laboració d'acord amb el principi de reciprocitat.

La resolució que estimi l'homologació ha d'establir la retribució a què té dret i que serà la de l'administració d'origen, sempre que aquesta sigui inferior a la del nivell equivalent a l'àmbit de l'SCIB; en cas contrari, la retribució serà la del nivell equivalent esmentat.

b) El personal funcionari de carrera que ocupa llocs de treball en comissió de serveis procedent d'altres administracions en què no tenen implantats sistemes d'avaluació ni de reconeixement de la carrera professional horitzontal no té dret a la progressió de la carrera professional horitzontal de l'SCIB. Ara bé, si amb posterioritat accedeix a un lloc de treball per un procediment de provisió, bé sigui per concurs de mèrits o bé per lliure designació, s'ha de tenir en compte el temps que ha ocupat en comissió de serveis a l'efecte de carrera professional i pot sol·licitar com a màxim l'adquisició del nivell I si compleix els requisits per sol·licitar-lo d'acord amb la normativa que desplegui la carrera professional horitzontal del personal al servei de l'SCIB i, subsidiàriament, del personal al servei de la Comunitat Autònoma.

c) El personal funcionari de carrera de qualsevol administració pública que accedeixi per mitjà de sistemes ordinaris de provisió, bé sigui per concurs de mèrits o bé per lliure designació, a un lloc de la relació de llocs de treball de l'SCIB, amb posterioritat a l'enquadrament inicial, pot sol·licitar l'homologació de la progressió aconseguida en el sistema de carrera professional horitzontal de la seva administració d'origen.

Si aquest personal ocupava el lloc de treball en comissió de serveis prèviament a l'accés per procediment de provisió, s'ha de tenir en compte el temps que ha ocupat en comissió de serveis als efectes de carrera.

El procediment d'homologació de la carrera professional s'ha de dur a terme a instància de part, i a la sol·licitud s'ha d'adjuntar un original o





una còpia compulsada de la resolució o qualsevol altre document que acrediti el grau o nivell de carrera reconegut, així com la referència a la normativa que regula la carrera professional en l'administració d'origen.

La resolució que estimi l'homologació, que suposarà l'adaptació de la seva progressió a la regulació establerta en l'àmbit de l'SCIB, ha d'establir els efectes administratius i econòmics del nivell reconegut amb l'homologació. En tot cas, tindrà efectes econòmics des del primer dia del mes següent a la data en què s'hagi presentat la sol·licitud.

2.3. El personal funcionari de carrera de l'SCIB que passa a ocupar en comissió de serveis un lloc de treball en una altra administració en la qual tenen implantats sistemes d'avaluació i de reconeixement de la carrera professional, pot sol·licitar la progressió en la carrera en l'SCIB si es determinen amb l'administració d'adscripció els criteris d'homologació mitjançant convenis de conferència sectorial o altres instruments de col·laboració i d'acord amb el principi de reciprocitat.

### 3. Característiques

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

- a) És voluntària: correspon al personal inclòs en 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 de nivells té caràcter personal i individual, i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la personal 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, amb caràcter general, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que disposa l'article 96.1 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'SCIB i dels seus professionals.

### 4. Model de carrera professional

4.1. Per progressar en la carrera professional, es desenvolupa un model en què l'avaluació de l'acompliment i la millora continua es configura com a eix fonamental. És a dir, a més del requisit de cinc anys de permanència en el nivell d'origen, s'ha de superar l'avaluació corresponent.

Per tot això, s'estableix un període d'implantació de l'avaluació gradual basat en els ítems següents:

Bloc I: Avaluació de competències professionals

L'avaluació de les competències es fonamenta en l'avaluació de les conductes professionals relacionades amb les competències necessàries per desenvolupar les funcions assignades al lloc de treball.

La definició d'aquestes competències ha de permetre identificar els coneixements, les habilitats, les actituds i els valors necessaris per desenvolupar la feina amb un grau d'eficàcia i eficiència òptim.





## Bloc II. Avaluació dels resultats obtinguts

L'avaluació dels resultats obtinguts és fonamental en la consecució dels objectius, així com l'establiment d'un sistema d'indicadors per conèixer el grau de consecució.

L'avaluació del compliment d'objectius té en compte la consecució dels assignats, així com la implicació i la contribució individual en aquesta consecució.

## Bloc III. Aprenentatge, docència i gestió del coneixement

S'entén per aprenentatge el procés mitjançant el qual s'adquireix una determinada habilitat, s'assimila informació o s'adopta una nova estratègia per mantenir la competència professional i millorar-la, amb la finalitat de contribuir a elevar la qualitat dels serveis, a la consecució dels objectius estratègics de l'organització i al desenvolupament professional dels empleats públics.

S'entén per docència el procés de transmissió de coneixements, tècniques i habilitats. D'altra banda, s'entén per gestió del coneixement les diferents accions encaminades a crear, capturar, transformar, difondre i utilitzar el coneixement per a la gestió efectiva del capital intel·lectual en el desenvolupament de l'organització.

4.2. El personal que ha accedit al nivell IV en la fase d'implantació extraordinària està 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, se'n pot proposar el descens al nivell immediatament inferior. En cap cas, el fet de no superar aquestes avaluacions no pot suposar la remoció del lloc de feina, tant pel que fa al personal inclòs en aquest punt com a la resta de nivells.

4.3. El model de carrera ordinària es configura com a element clau de motivació i creixement professional del personal de l'SCIB. Aquest esforç i creixement han d'anar aparellats a la remuneració corresponent a cada nivell, així com al reconeixement i la valoració del nivell de carrera.

4.4. Els principis rectors de l'avaluació són:

- a. Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania.
- b. Afavorir la qualitat a través de la millora continuada dels serveis.
- c. Desenvolupar l'administració electrònica.
- d. Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de mesura de l'activitat que serveixin per aconseguir més eficiència del servei.

## 5. Requisits

5.1. L'accés a la carrera professional horitzontal s'efectua amb l'obtenció d'un dels nivells que disposa aquest Acord. L'accés posterior als nivells superiors es du a terme amb el procediment i els requisits que estableix aquest Acord, sens perjudici del que determina la disposició transitòria primera. Una vegada efectuada la incorporació a la carrera professional, la promoció de nivell 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) Ser funcionari de carrera o personal laboral fix de l'SCIB 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.
- d) Formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi en les convocatòries.
- e) Obtenir 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 disposa 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), c) i 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 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 des de l'accés al cos, especialitat o categoria
- 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 categories professionals 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'entén com a temps de treball efectiu de permanència, el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives següents:

- 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'art. 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 de nivell dóna dret al seu reconeixement públic.

## 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'art. 24 a) de l'EBEP i l'art. 121.3 LFP, sense perjudici de l'adaptació d'aquestes disposicions a l'estructura de les retribucions del personal de l'SCIB, que és acordada pel Consell de la Sindicatura i es reflecteix en la Relació de llocs de treball.

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

Funcionaris /laborals	Subgrup A1/ grup prof. 1	Subgrup A2/grup prof. 2	Subgrup B	Subgrup C1/grup prof. 3, 4	Subgrup C2/grup prof. 5	Altres agrup./grup prof. 6, 7
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 tenguí reconegut, corresponent al subgrup o grup professional en el qual es trobi en situació de servei actiu.

7.4. Quan el personal funcionari de carrera de l'SCIB accedeix –per promoció interna o per torn lliure– a un altre cos del seu grup de titulació i té reconegut un determinat nivell de carrera professional, ha de continuar percebent el complement de carrera corresponent al seu grup de procedència, i accedirà als següents nivells de carrera horitzontal des del nou cos o escala.

Quan es tracta de personal laboral fix que, d'acord amb l'art. 69 de la LFP, accedeix, per promoció interna o per torn lliure, a cossos de personal funcionari de grups de titulació superior o a categories laborals incloses dins grups de titulació superior al de la categoria professional, s'ha d'aplicar el mateix criteri que en el paràgraf anterior.

7.5. Quan el personal funcionari de carrera de l'SCIB accedeix, per promoció interna o per torn lliure, a un altre cos integrat en un grup de titulació superior, ha d'iniciar el progrés des del nivell I del nou grup, sempre que tenguí almenys el nivell I reconegut en el cos, escala o categoria d'origen.

Quan es tracta de personal laboral fix que accedeix, per promoció interna o per torn lliure, a cossos o escales de personal funcionari de grups de titulació superior o a categories laborals incloses dins grups de titulació superior al de la categoria professional, s'ha d'aplicar el mateix criteri que en el paràgraf anterior.

Els empleats a què es refereix aquest apartat han de continuar percebent la diferència entre el nivell I d'origen i la resta de nivells reconeguts en el cos, o categoria professional d'origen, i aquests s'han de substituir pels que es reconeixin en el nou cos o escala. En cap cas es pot percebre més d'un complement de carrera del mateix nivell que sigui de diferents grups de titulació.

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

7.7. Respecte del personal que treballa a temps parcial o amb jornades reduïdes, s'ha de fer una reducció proporcional a la que correspon en cada cas 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'han 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 s'hi poden incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida, així com l'absentisme no justificat i la implicació en els objectius fixats per l'SCIB.

8.2. El desenvolupament de les àrees de valoració que es poden 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 sobre els aspectes següents:

- Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania.
- Afavorir la qualitat a través de la millora continuada dels serveis.
- Desenvolupar l'administració electrònica.
- Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de medició de l'activitat que serveixin per aconseguir més eficiència del servei.
- Qualsevol altra actuació que es justifiqui com a execució dels plans estratègics fixats per l'SCIB o, subsidiàriament, en els plans estratègics de qualitat de la Comunitat Autònoma.
- 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 de 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 caràcter preferentment 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 establerts en el punt 5.2 d'aquest acord. El compliment dels requisits i els mèrits corresponents es refereix al dia d'expiració del termini que fixi la convocatòria per presentar-hi sol·licituds.

9.3. D'avaluar el compliment dels requisits i 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 síndic major.

9.4. El procediment ha de tenir una durada màxima de sis mesos i finalitza amb la resolució motivada del síndic major de concessió o denegació del nivell sol·licitat. Contra aquesta resolució, es pot interposar un recurs d'acord amb la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques, i la resta de normativa aplicable.

9.5. Els efectes econòmics de l'obtenció del nivell es retrotrauen 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 dels 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 poden ser per al personal dels cossos especials i dels cossos generals. Aquests comitès tenen la consideració d'òrgans col·legiats, tècnics i especialitzats, el funcionament dels quals es regeix per la secció III del capítol II del títol preliminar de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, i pel capítol V del títol II de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'administració de la comunitat autònoma.

10.2 Els membres del comitè estan obligats a actuar amb sigil i a guardar 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 un dels àmbits, amb funcions de coordinació.

10.4 Els comitès d'avaluació 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.

## **11. Comissió paritària de seguiment**

De conformitat amb l'art. 38.5 de l'EBEP s'ha de constituir una comissió paritària, les funcions de la qual són les de seguiment d'aquest acord.

Així, han d'integrar aquesta comissió un representant de cadascuna de les organitzacions signants i 4 representants de l'SCIB designats pel síndic major.



Quan, per raons de la temàtica que s'hi ha de 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.

## 12. 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.

## 13. Vigència i aplicabilitat

Aquest acord s'ha d'elevat al Consell de la Sindicatura 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.

En tot el no establert en aquest acord o les normes específiques de l'SCIB en matèria de carrera professional, s'han d'aplicar les normes que regulin la carrera professional horitzontal en l'àmbit dels serveis general de la comunitat autònoma i els acords aprovats pel Consell de Govern en relació amb aquest mateix àmbit.

### 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 2.1 d'aquest acord. Fora d'aquest període d'implantació, només es pot desenvolupar la carrera professional horitzontal en el model ordinari.

Durant aquesta fase extraordinària, el personal s'ha de classificar 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 manté inalterables tots els mèrits que tengui, que es poden 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 s'han de computar de forma ponderada.

A l'efecte de determinar el nombre de dies de serveis prestats, s'han d'aplicar els criteris de ponderació de les taules següents i s'han de computar tots els períodes treballats en qualsevol cos o escala, o en qualsevol grup professional laboral:

- Dies acreditats per al personal de cossos del subgrup A1, o en el grup professional 1:

Subgrup A1/ grup prof. 1	Subgrup A2/ grup prof. 2	Subgrup C1/ grup prof. 3, 4	Subgrup C2/ grup prof. 5	Altres agrup./ grup prof. 6, 7
1	0,60	0,50	0,40	0,30

- Dies acreditats per al personal de cossos del subgrup A2, o en el grup professional 2:

Subgrup A1/ grup prof. 1	Subgrup A2/ grup prof. 2	Subgrup C1/ grup prof. 3, 4	Subgrup C2/ grup prof. 5	Altres agrup./ grup prof. 6, 7
1	1	0,60	0,50	0,40

- Dies acreditats per al personal de cossos del subgrup C1, o en el grup professional 3 i 4:

Subgrup A1/ grup prof. 1	Subgrup A2/ grup prof. 2	Subgrup C1/ Grup prof. 3, 4	Subgrup C2/ Grupo prof. 5	Altres agrup./ Grup prof. 6, 7
1	1	1	0,60	0,50

- Dies acreditats per al personal de cossos del subgrup C2 i agrupacions professionals de la disposició addicional 7 de l'EBEP, o en els grups professionals 5, 6 i 7:





Subgrup A1/ Grup prof. 1	Subgrup A2/ Grup prof. 2	Subgrup C1/ Grup prof. 3, 4	Subgrup C2/ Grup prof. 5	Altres agrup./ Grup prof. 6, 7
1	1	1	1	1

3. En el termini d'un mes a partir de l'endemà que el Consell de la Sindicatura ratifiqui aquest acord, s'ha de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* una llista on constin totes les persones incloses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, amb el nom i els llinatges; el número del DNI; el subgrup, el cos o 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 poden presentar reclamacions, o bé, atès el caràcter voluntari de la carrera professional, 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 la llista provisional.

Els requisits i els mèrits que s'han de tenir en compte en aquesta fase extraordinària d'implantació s'han d'entendre referits a 1 d'agost de 2018.

#### **Disposició transitòria segona**

1. El personal que, a la data dels efectes del reconeixement extraordinari que es regula en la disposició anterior, tengui la condició de personal funcionari de carrera o laboral fix de l'SCIB i es trobi en alguna de les situacions administratives indicades 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, pot sol·licitar el reconeixement esmentat sense necessitat de reingressar al servei actiu amb la forma i els efectes que estableix la disposició transitòria anterior.

Ha de tenir un tractament idèntic el personal funcionari de carrera o laboral fix de l'SCIB que va ser declarat en excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.

Aquestes previsions també són aplicables al personal laboral inclòs en el punt 2.2 d'aquest acord que en el moment que entri en vigor romangui en alguna de les situacions anteriors.

2. El personal funcionari interí de l'SCIB que estigui en actiu en la data de signatura d'aquest acord i que adquireixi la condició de funcionari de carrera per haver superat les proves selectives corresponents a l'oferta pública 2017 en el mateix cos i que acrediti haver prestat cinc anys de serveis de forma ininterrompuda a l'SCIB, ha de ser enquadrat en el nivell I de carrera horitzontal amb efectes des de la data de presa de possessió com a funcionari de carrera.

En el supòsit que a l'oferta pública esmentada no s'ofereixi el cos, l'escala o l'especialitat per al qual està nomenat el personal funcionari interí, haurà d'esperar la convocatòria de la primera oferta pública que l'inclouï per a l'enquadrament assenyalat en el paràgraf anterior.

3. En el supòsit de personal funcionari interí i laboral temporal que superi les proves selectives a un cos o categoria diferent del qual presta serveis com a funcionari interí o com a laboral temporal s'ha de tenir en compte la regla de la ponderació establerta en la DT 1. ap 2 per enquadrar-lo com a màxim en el nivell I de carrera horitzontal amb efectes des de la data de presa de possessió com a funcionari de carrera o laboral fix, sempre que acrediti haver prestat el temps necessari de manera ininterrompuda a l'SCIB.

Si hi ha interrupcions en la prestació dels serveis que no superen 20 dies, s'entén als efectes d'aquest punt que no hi ha interrupció.

#### **Disposició transitòria tercera**

Una vegada fet, amb caràcter extraordinari, l'enquadrament inicial que estableix la disposició transitòria primera, els pagaments s'han de fer mitjançant el «concepte a compte del complement de carrera horitzontal», d'acord amb la DT 5 de la LFP.

S'ha de pagar el 100% amb efectes d'1 d'agost de 2018.

L'abonament d'aquestes quantitats i tots els increments estan supeditats als límits pressupostaris anuals i al compliment de la normativa en matèria de retribucions o carrera professional aplicable al personal de l'SCIB, així com a l'existència de crèdit adequat i suficient.



#### 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 de l'SCIB o, subsidiàriament, de la Comunitat Autònoma.
2. La primera convocatòria de carrera ordinària per accedir als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal s'ha de dur a terme en el segon semestre de 2020, 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 extraordinària d'implantació i sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

Per l'Administració

Per les organitzacions sindicals

CSIF STEI

UGT USO

