



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

SINDICATURA DE COMPTES

170

Acord del Consell de la Sindicatura pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa de Negociació de 16 de desembre de 2024 mitjançant el qual s'aprova el desplegament del nou sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears

Antecedents

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 (TREBEP). 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 s'estableixen 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. L'article 38 del TREBEP 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 que són 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.
6. Dia 30 d'octubre de 2018, el Consell de la Sindicatura va ratificar el primer Acord de la Mesa de Negociació de 16 d'octubre de 2018 mitjançant el qual es varen aprovar les bases del sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears (BOIB núm. 139, de 6 de novembre de 2018). Arran d'aquest Acord es va dur a terme l'enquadrament extraordinari inicial del personal de l'SCIB, aprovat per la Resolució del síndic major publicada en el BOIB de 13 de desembre de 2018, mitjançant la qual es va aprovar la llista definitiva de personal funcionari i laboral de l'SCIB admès en el procés extraordinari d'implantació inicial de la carrera professional horitzontal i el nivell assignat a cadascú.
7. Mitjançant l'Acord del Consell de la Sindicatura de 3 de desembre de 2020, es va ratificar l'Acord de la Mesa de Negociació de 20 de novembre de 2020 pel qual s'aprova el sistema d'avaluació de competències professionals del personal funcionari i laboral de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears. En compliment d'aquest Acord, fins avui s'han dut a terme tres procediments anuals d'avaluació de competències professionals mitjançant el sistema d'avaluació 360, comprensius de les anualitats 2021, 2022 i 2023, a fi de donar compliment al requisit previst en l'apartat 5.2.f de l'Acord de 30 d'octubre de 2018 sobre les bases de la carrera professional horitzontal. Resta pendent el desplegament normatiu necessari per aplicar l'avaluació dels resultats obtinguts per consecució d'objectius.
8. Mitjançant la Resolució del síndic major d'11 de desembre de 2020 (BOIB núm. 208, de 15 de desembre), es va convocar el procediment per accedir o progressar en el model de carrera professional del personal funcionari de carrera o laboral fix de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears amb la previsió de computar, de forma extraordinària i per una sola vegada, els períodes de prestació de servei romanents, resultants de l'enquadrament inicial extraordinari.
9. Mitjançant l'Acord del Consell de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears de 30 de novembre de 2022, es va ratificar l'Acord de la



Mesa de Negociació de la Sindicatura de Comptes de 23 de novembre de 2022, de modificació de l'Acord de la Mesa de Negociació de 16 d'octubre de 2018, pel qual s'aproven les bases del sistema de carrera professional horitzontal de personal funcionari i laboral de la Sindicatura, de forma que s'estén l'aplicació del model de carrera professional als funcionaris interins de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears.

10. Finalment, mitjançant la Resolució del síndic major de 30 de novembre de 2023 (BOIB núm. 164, de 2 de desembre), es va aprovar la convocatòria ordinària per accedir o progressar en el model de carrera professional del personal funcionari de carrera o laboral fix de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, arran de la qual es va fer palès als òrgans de govern de la Sindicatura que era necessari iniciar una nova negociació col·lectiva per desplegar el nou sistema de carrera professional horitzontal, adequat a la realitat actual, una vegada finalitzats els enquadraments inicials extraordinaris i les aplicacions de romanents, tot tenint en compte, també, que des de l'aprovació del sistema inicial en 2018 s'han aprovat nous acords de carrera professional en diverses administracions públiques de les Illes Balears, amb la incidència corresponent sobre la mobilitat interadministrativa del personal i el seu dret a la carrera professional horitzontal, circumstàncies que requereixen una harmonització del sistema propi que tendeixi a evitar buits normatius i situacions discriminatòries entre el personal de l'SCIB i el personal procedent d'altres administracions.

11. La Mesa de Negociació de l'SCIB, prèvia negociació, va aprovar per unanimitat, dia 16 de desembre de 2024, el desplegament del nou sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears.

Per tot això, en la sessió de dia 19 de desembre de 2024, 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 de desembre de 2024, que s'adjunta com a annex I, pel qual s'aprova el desplegament del nou sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, juntament amb el seu annex 1.

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*.

A la data de la signatura electrònica (9 de gener de 2025)

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'aprova el desplegament del nou 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 (a partir d'ara, l'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 (TREBEP), 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 del TREBEP 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. L'art. 121 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de funció pública de la comunitat autònoma (LFP), inclou 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 regula la carrera professional horitzontal, que 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». 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» 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 del TREBEP i de la Llei de funció pública balear, i, a la vista de l'evolució del sistema de carrera professional en les distintes administracions públiques i de l'experiència pròpia observada en les distintes convocatòries efectuades des de 2018, s'ha fet palesa la necessitat de revisar les bases aprovades en l'Acord col·lectiu de 16 d'octubre de 2018 i modificades mitjançant l'Acord de 22 de novembre de 2022, per implantar un model de carrera horitzontal més àgil i que aconsegueixi, en la mesura del que sigui possible, una homogeneïtzació amb els sistemes d'altres administracions públiques de les Illes Balears que permetin fomentar i mantenir la mobilitat entre el personal al servei de l'SCIB i de la Comunitat Autònoma i d'altres administracions, i permetre al personal d'aquestes accedir a llocs de treball de l'SCIB sense que en minvin els drets. Tot això sense perjudici que l'accés i el desplegament 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 del TREBEP i de la LFP en matèria de carrera professional, que avui encara estan pendents de desplegament reglamentari autonòmic, d'acord amb l'apartat 4 de l'art. 62 bis de la LFP, aplicable al personal de l'SCIB en tot allò que no estableixi la normativa reguladora pròpia.

5. Sobre la base del TREBEP 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 del TREBEP, que disposa que «les administracions públiques han d'establir 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 d'aplicar 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 d'aquest Estatut».

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 del TREBEP ens reconeixem mútuament la capacitat legal necessària per subscriure el següent

ACORD

1. Objecte

L'objecte d'aquest Acord és desplegar un nou sistema de carrera professional horitzontal del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació durant l'exercici professional a l'SCIB.

S'entén per carrera professional horitzontal 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, d'acord amb la legislació aplicable en matèria de funció pública i amb les normes que la despleguen relatives a la carrera professional horitzontal.

2. Àmbit d'aplicació subjectiu

1. Aquest Acord és aplicable a tot el personal funcionari i laboral de l'SCIB que presta serveis en aquesta institució.
2. Igualment serà aplicable al personal funcionari i laboral procedent d'altres administracions públiques o els seus ens instrumentals, quan passin a prestar serveis a l'SCIB, en el supòsit que se'ls homologui mitjançant el procediment i el compliment dels requisits regulats en aquest Acord.

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 el 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'efectua considerant els mèrits que presenta 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'efectua successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assoleix 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 del TREBEP i sense perjudici de la reversibilitat del nivell IV prevista en l'apartat 8 d'aquest Acord.

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 i de conformitat amb el procediment de reconeixement regulat en aquest Acord.

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, prèvia la negociació preceptiva amb la part social.

4. Model de carrera professional i àrees de valoració

1. Per progressar en la carrera professional, es desenvolupa un model en què l'avaluació de l'acompliment i la millora continuada es configuren com a eixos fonamentals. 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-ne 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 assolir els objectius estratègics de l'organització i a desenvolupar professionalment els 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 gestionar efectivament el capital intel·lectual en el desenvolupament de l'organització.

2. La valoració del bloc I s'ha de fer d'acord amb l'Acord del Consell de la Sindicatura d'1 de desembre de 2020 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa de Negociació de l'SCIB, de 20 de novembre de 2020, pel qual s'aprova el sistema d'avaluació de competències professionals del personal funcionari i laboral de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears (BOIB núm. 206, de 10 de desembre de 2020) o, si escau, els acords que els modifiquin.



La valoració del bloc II s'ha de fer d'acord amb el desenvolupament que es dugui a terme, prèvia negociació amb la part social.

La valoració del bloc III s'ha de fer d'acord amb el que estableix l'annex 1 d'aquest Acord.

5. Requisits

1. La carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord s'inicia, de manera automàtica, des de la presa de possessió com a personal funcionari o laboral. Així doncs, el treballador o la treballadora inicia la carrera en el nivell d'entrada, després del primer nomenament o contracte en un cos o categoria professional, que ha de tenir la consideració de mínim i no pot ser retribuït. Una vegada complerts els requisits per poder obtenir un nivell de carrera, la progressió té caràcter voluntari. Tot això sens perjudici dels supòsits excepcionals establerts en els punts 9-12 d'aquest Acord.

2. La progressió en el sistema de carrera professional horitzontal consisteix en l'ascens consecutiu a cada un dels nivells de carrera prevists en el grup o subgrup, o la categoria en què el personal estigui en actiu o en qualsevol altra situació que suposi reserva de lloc de treball i computi als efectes de carrera d'acord amb el que estableix aquest Acord.

3. Per accedir a un nivell personal superior, és necessari complir els requisits següents:

- Haver exercit el període de temps mínim establert en aquest Acord en el nivell de carrera immediatament anterior o des de l'accés al cos o la categoria, quan es tracti d'accedir al nivell I.
- Tenir reconegut el nivell immediatament anterior, quan es tracti d'accedir als nivells II, III i IV.
- Haver obtingut una nota mitjana positiva de totes les avaluacions de l'acompliment en les quals ha obtingut una valoració vàlida.

En el cas de l'avaluació de competències professionals, aquesta nota mitjana ha de ser com a mínim de 3 i, en el cas de l'avaluació dels objectius, la nota mínima s'ha de determinar prèvia negociació col·lectiva per regular el bloc II sobre l'avaluació dels resultats obtinguts i la seva implantació a l'SCIB. Han de computar en la mitjana totes les avaluacions obtingudes durant del període que es fa servir per accedir al nou nivell de carrera, independentment de si són positives o negatives.

d) Obtenir la puntuació mínima exigida per a cada grup, subgrup o nivell en el bloc III de valoració relatiu a l'aprenentatge, la docència i la gestió del coneixement, en els termes següents:

- Personal funcionari dels subgrups A1 i A2, així com personal laboral dels nivells 1 i 2: 30 punts
- Personal funcionari dels subgrups C1 i C2, així com personal laboral dels nivells 3-5: 20 punts
- Personal funcionari del grup AP i laboral dels nivells 6 i 7: 10 punts

Amb caràcter general, només són valorables les activitats certificades durant el període de temps que es fa servir per a l'accés al nivell corresponent de carrera professional horitzontal, sempre que s'ajustin als criteris de l'annex 1.

No obstant això, i de forma excepcional per accedir al nivell I, es poden valorar activitats certificades en qualsevol moment anterior al període de temps que es fa servir per a l'accés al nivell corresponent; en concret, les titulacions acadèmiques diferents de l'exigida per a l'accés en el cos o categoria en què es pretén progressar en la carrera, i també els certificats de nivells d'idiomes del Marc comú europeu de referència, incloent-hi els certificats de nivells de català superiors a l'exigut per accedir al cos o la categoria corresponent, i el certificat de coneixements de llenguatge administratiu.

4. Per obtenir la mitjana de totes les avaluacions realitzades s'ha de dividir la suma de les puntuacions obtingudes en cada avaluació entre el nombre d'avaluacions en les quals s'ha obtingut un informe vàlid, de manera que, si una persona, per causa justificada, no ha tingut informe d'avaluació en algun període, no resulti perjudicada per aquesta circumstància. En aquest cas, s'exigirà un mínim de dues avaluacions vàlides.

Únicament, s'accepten com a causa justificada:

a) No haver prestat servei actiu en l'SCIB durant la totalitat del període de temps avaluat mínim per accedir o progressar de nivell de carrera, sigui per incorporació durant aquest període, sigui per estar en alguna de les situacions computables previstes en els punts 6.5, 17.4 i 17.6.

Pel que fa a la situació administrativa de serveis especials i excedència forçosa laboral per designació o elecció per a càrrec públic, s'ha d'estar a allò que disposa el punt 17.2.

b) Tot i haver estat en servei actiu, no haver estat avaluat en alguna de les avaluacions anuals per causes alienes a la seva voluntat, entre d'altres, degut al cessament de la persona superior jeràrquica o d'alguna altra que faci part del seu grup d'avaluació.





6. Estructura

- La carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral s'estructura en nivells de carrera per a cada cos, escala, especialitat o categoria professional, en cadascun dels quals l'empleat públic ha de romandre un període de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior, sens perjudici del que estableixen els punts 9.2 i 11.2 d'aquest Acord respecte del temps de serveis prestats en el cos, l'escala, l'especialitat o la categoria professional d'origen.
- El període mínim de serveis prestats necessaris per al personal funcionari o laboral, continuus o discontinus, per accedir a cadascun dels nivells o esglaons és el següent:
 - Nivell I: 5 anys des de l'accés al cos, l'escala, l'especialitat o la categoria.
 - Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I.
 - Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II.
 - Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III.
- L'obtenció dels diferents nivells de carrera professional horitzontal dona dret al reconeixement públic d'aquests nivells.
- Per accedir a un nivell de carrera professional superior és necessari romandre —de manera continuada o no continuada— en situació de servei actiu en un determinat cos, escala, especialitat o categoria professional o en qualsevol altra situació que suposi reserva de lloc de treball durant el període de temps mínim establert per a cada nivell de carrera.
- S'entenen com a situacions computables als efectes de temps, a més del servei actiu, les situacions administratives següents:
 - Serveis especials
 - Excedència forçosa laboral
 - Excedència voluntària per raó de violència de gènere o violència sexual
 - Excedència per cura de familiars
 - Excedència per raó de violència terrorista
 - Expectativa de destinació i excedència forçosa pel transcurs del temps màxim de durada de la situació d'expectativa de destinació
 - Excedència voluntària especial regulada en el Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques.

7. Complement retributiu de carrera professional horitzontal

- El reconeixement de manera expressa dels diferents nivells de carrera obtinguts dona dret a la percepció del complement de carrera professional previst. 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 o situacions previstes en l'epígraf 6.5.
- La quantia en euros del complement de carrera, en còmput anual, és la següent:

Funcionaris / Laborals	Subgrup A1/A Grup prof. 1	Subgrup A2/B Grup prof. 2	Subgrup C1/C Grup prof. 3, 4	Subgrup C2/D Grup prof. 5	AP/E Grup prof. 6, 7
Nivell IV	12.034,98	8.665,19	7.020,41	5.516,03	4.703,14
Nivell III	9.026,24	6.679,41	5.265,30	4.212,24	3.135,43
Nivell II	6.017,49	4.573,29	3.610,49	2.908,45	2.299,31
Nivell I	3.008,75	2.407,00	2.005,83	1.704,96	1.358,69

Tenint en compte que no està derogat 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 entendre que, en aquests imports, hi estan aplicades 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).

Aquesta quantia s'ha d'actualitzar anualment d'acord amb els increments establerts per les lleis de pressuposts, inclosa l'actualització efectuada per a l'any 2024. Els efectes econòmics d'aquest Acord són a 1 de gener de 2024.

- Durant els períodes d'alliberament sindical, el personal ha de continuar percebent la retribució corresponent al complement de carrera del 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.



3. El treball a temps parcial o en jornada reduïda suposa la reducció proporcional de retribucions o la que correspon en cada cas del complement de carrera professional horitzontal assolit.

8. Reversibilitat del nivell IV

Les persones que han assolit el nivell IV han de continuar participant en els procediments d'avaluació de l'acompliment corresponents als blocs I i III. I, així mateix, els serà exigible l'avaluació de l'acompliment per objectius quan aquesta s'implanti, amb les condicions que s'acordin per a tot el personal de l'SCIB.

Per poder mantenir el nivell IV, s'ha d'obtenir una nota mitjana positiva de totes les avaluacions de l'acompliment en les quals s'ha obtingut una valoració vàlida durant un període de 5 anys naturals, d'acord amb el que assenyalen els punts 5.3.c i 5.4, i s'ha d'obtenir la puntuació mínima del bloc III, quant a aprenentatge, docència i gestió del coneixement, establerta en el punt 5.3.d.

En cas de no acreditar-se les valoracions del paràgraf anterior, es retrocediria al nivell III tant econòmicament com administrativament.

El còmput d'aquest període s'inicia a partir de l'any següent d'aprovar-se aquest Acord.

En el supòsit d'homologació de carrera professional del nivell IV, el còmput s'inicia des de la data de la presa de possessió en l'SCIB.

9. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional dins el mateix grup o subgrup de titulació

1. Al personal funcionari i laboral de l'SCIB que s'incorpora a un altre cos o categoria professional dins el mateix grup o subgrup de titulació i té reconegut un determinat nivell de carrera professional, se li ha de reconèixer aquest nivell de carrera professional que ja té reconegut en el seu grup, subgrup o categoria professional de procedència, i pot accedir als nivells següents de carrera horitzontal des del nou cos o categoria professional.

2. El reconeixement dels nivells de carrera en el nou cos o categoria professional s'ha de dur a terme d'ofici i els efectes econòmics del reconeixement, si escau, són des de la data de presa de possessió.

Pel que fa als efectes administratius, es mantenen els del reconeixement corresponent en el cos, l'escala, l'especialitat o la categoria laboral d'origen.

10. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional d'origen a grups o subgrups de titulació superior

1. Al personal funcionari i laboral de l'SCIB que accedeix a un altre cos o categoria professional integrat en un grup o subgrup de titulació superior, no se li ha de reconèixer cap nivell de carrera professional en el grup, el subgrup o la categoria professional a què ha accedit.

2. El personal a què es refereix l'apartat anterior ha d'iniciar el progrés en el nou cos o categoria professional, sens perjudici de continuar percebent el complement de carrera corresponent al nivell de carrera que tingui reconegut en el grup, el subgrup o la categoria professional d'origen. Manté aquest dret fins que es produeixi l'absorció pel reconeixement dels nous nivells en el grup o subgrup al qual ha accedit. En cap cas, no pot percebre més d'un complement de carrera del mateix nivell encara que sigui de diferents grups, subgrups o categories professionals de titulació.

3. El personal funcionari i laboral de l'SCIB que accedeixi a un altre cos o categoria professional integrat en un grup o subgrup de titulació superior per promoció interna ha d'iniciar la carrera professional en el nou grup o subgrup.

11. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional d'origen a grups o subgrups de titulació inferior

1. Al personal funcionari i laboral de l'SCIB que accedeixi a un altre cos o categoria professional integrat en un grup o subgrup de titulació inferior, se li ha de reconèixer en el nou grup, subgrup o categoria el nivell de carrera professional que ja té reconegut en el grup, el subgrup o la categoria d'origen, si bé se l'ha de retribuir d'acord amb les quanties establertes per al grup o subgrup en el qual es produeix l'accés.

2. El reconeixement dels nivells de carrera en el nou grup o subgrup de titulació s'ha de dur a terme d'ofici i els efectes econòmics del reconeixement, si escau, tenen efectes des de la data de presa de possessió.

Pel que fa als efectes administratius, es mantenen els del reconeixement corresponent en el cos, l'escala o la categoria laboral d'origen.

12. Homologació de la carrera professional reconeguda per altres administracions públiques

1. Mitjançant el procediment de reconeixement que es regula en aquest Acord, es pot homologar la carrera professional del personal funcionari i laboral que passi a prestar serveis en la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, provinent d'altres administracions públiques o els seus ens instrumentals que tinguin implantat un sistema de carrera professional horitzontal, d'acord amb els criteris següents:



a) El personal funcionari o laboral que tingui reconegut en l'Administració d'origen algun nivell o grau de carrera professional, en el mateix grup, subgrup o categoria professional de titulació, pot sol·licitar-ne l'homologació sempre que aquest reconeixement sigui a un cos o categoria professional inclòs en el mateix grup o subgrup de titulació al del nomenament o contractació.

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

b) El personal funcionari o laboral que tingui reconegut en l'Administració d'origen algun nivell o grau de carrera professional, en un grup, subgrup o categoria professional de titulació inferior a aquell al qual accedeix, pot sol·licitar-ne l'homologació, però sols a efectes econòmics.

La resolució que estimi l'homologació ha d'establir el nivell de carrera professional i el grup, subgrup o la categoria professional de titulació en què es reconeixen els efectes econòmics, que ha de ser el de procedència en el qual té reconegut el nivell de carrera que s'homologa.

L'eventual progressió en el grup o subgrup d'accés de l'SCIB suposa, respecte als nivells de carrera ja reconeguts, el manteniment de la percepció del complement de carrera reconegut en el grup, subgrup o la categoria d'origen fins que es produeixi l'absorció pel reconeixement dels nous nivells en el grup o subgrup al qual s'ha accedit. En cap cas, no es pot percebre més d'un complement de carrera del mateix nivell encara que sigui de diferents grups, subgrups o categories professionals de titulació.

c) El personal funcionari o laboral que tingui reconegut en l'Administració d'origen algun nivell o grau de carrera professional, en un grup, subgrup o categoria professional de titulació superior a aquell al qual accedeix, pot sol·licitar l'homologació de la carrera professional reconeguda.

La resolució que estimi l'homologació suposa el reconeixement del nivell de carrera professional en el nou grup, subgrup o categoria professional de titulació que es tenia reconegut en el cos, l'escala o la categoria d'origen, si bé se l'ha de retribuir d'acord amb les quanties establertes per al grup, subgrup o categoria professional en què es presten serveis.

La resolució d'homologació ha d'establir el nivell de carrera professional i el grup, subgrup o la categoria professional de titulació que es reconeix.

L'eventual progressió en el grup o subgrup d'accés de l'SCIB suposa, respecte als nivells de carrera ja reconeguts, que s'ha de retribuir d'acord amb les quanties establertes per al grup o subgrup en el qual es produeix l'accés i, pel que fa als efectes administratius, es mantenen els del reconeixement corresponent en el cos, l'escala o la categoria laboral d'origen.

2. El personal funcionari o laboral de qualsevol administració pública que passi a prestar serveis en l'àmbit de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears i no tingui reconeguda la carrera en cap Administració pública ni en cap nivell o grau de carrera professional, no pot ser objecte de cap procediment d'homologació. Aquest personal pot iniciar la progressió de la carrera professional horitzontal en el moment en què inicia la prestació dels serveis a l'SCIB i no pot percebre cap complement per aquest concepte fins que se li reconegui l'accés al nivell I inicial en el grup o subgrup que li correspongui, en funció de la prestació de serveis en l'SCIB.

Si, amb posterioritat al reconeixement de la carrera professional en un determinat grup o subgrup de titulació a l'SCIB, alguna administració pública en què ha prestat o presta serveis implanta sistemes d'avaluació i de reconeixement de carrera professional horitzontal, l'eventual enquadrament que es faci en aquella administració no podria ser homologat a la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears en el grup de titulació en què ja té iniciada la carrera professional.

3. El personal de l'SCIB que hi reingressi procedent d'una situació de servei en altres administracions públiques pot obtenir el reconeixement de la progressió del nivell de carrera professional que hagi assolit en l'Administració de procedència, d'acord amb el que disposa l'article 88.4 del TREBEP. En aquest supòsit i a falta de conveni interadministratiu que ho reguli, únicament poden homologar el nou nivell reconegut per una altra Administració després d'haver superat el procediment de reconeixement que es disposa per al personal funcionari i laboral procedent d'altres administracions.

L'homologació ha de tenir efectes administratius des del primer dia del mes següent a la data de presentació de la sol·licitud.

4. En els supòsits de reconeixement d'homologacions, les retribucions que s'han de percebre són les que estableix l'SCIB i, en tot cas, una vegada reconegudes mitjançant el procediment disposat en l'apartat 12, han de tenir efectes econòmics des del primer dia del mes següent a la data de presentació de la sol·licitud, tret del supòsit previst en l'apartat 13.4.

5. Una vegada duta a terme l'homologació, en qualsevol dels supòsits anteriors, la normativa aplicable a la carrera professional és la del personal de l'SCIB i els requisits exigits per a la progressió són els que estableix aquest Acord i es computen a partir de l'inici de la prestació

dels serveis a l'SCIB.

13. Procediment de reconeixement de les homologacions

1. El procediment d'homologació de la carrera professional s'ha de dur a terme a instància de part.
2. A la sol·licitud, s'hi han d'adjuntar la resolució o qualsevol altre document que acrediti el nivell de carrera que es pretén homologar i, si escau, la referència de la publicació de la norma o l'acord que reguli el sistema de carrera professional en l'administració de procedència.
3. D'acord amb els principis de reciprocitat i igualtat, són requisits exigibles per homologar un nivell de carrera professional horitzontal assolit en una altra administració, que aquesta tingui implantat dins el seu model de carrera l'avaluació de les competències professionals mitjançant el sistema d'avaluació 360° o equivalent al que tingui implantat l'SCIB per avaluar el bloc I i que la persona sol·licitant acrediti que ha superat aquesta avaluació en el període corresponent a la progressió del nivell que pretén homologar, en els termes establerts en l'apartat 5.3.c, 5.4 i 14 d'aquest Acord.

Així mateix i quan en l'SCIB s'hagi implantat l'avaluació dels resultats obtinguts o per objectius corresponent al bloc II, d'acord amb l'apartat 15 d'aquest Acord, també serà requisit d'homologació haver superat l'avaluació dels objectius en l'Administració de procedència, sempre que s'hi apliqui un sistema igual o equivalent al que adopti l'SCIB.

4. Quan no es compleixin els requisits del paràgraf anterior, únicament es pot reconèixer l'homologació quan la persona sol·licitant hagi superat en l'SCIB amb resultat positiu, com a mínim, o bé dos processos d'avaluació de competències vàlids, o bé un sol procés d'avaluació vàlid si aquest abasta dotze mesos de prestació de serveis efectius en l'SCIB, a més, si escau, de les avaluacions per objectius corresponents.

En aquest supòsit, s'ha d'iniciar un nou procediment d'homologació, en el qual es poden convalidar les actuacions anteriors corresponents a l'eventual procediment desestimatori, inclosa la formació acreditada aleshores, però els efectes administratius i econòmics són a partir del primer dia del mes següent a la data de presentació de les avaluacions professionals superades corresponents.

5. Els efectes administratius i econòmics o, si escau, únicament els efectes econòmics, s'han de determinar en la resolució d'homologació i, tret del que estableix l'apartat anterior, són els que es defineixen en l'apartat 12 per als distints supòsits d'homologació.
6. El procediment de reconeixement de l'homologació finalitza amb una resolució del síndic major que s'ha de dictar i notificar en un termini de tres mesos. El silenci administratiu té efectes negatius, d'acord amb el que estableix l'apartat 8 de la disposició addicional 8a de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Contra aquesta resolució, es pot interposar un recurs d'alçada davant el Consell de la Sindicatura, d'acord amb la Llei 39/2015 i la resta de normativa aplicable.

14. Efectes de l'avaluació de competències professionals en la carrera professional horitzontal

1. La valoració obtinguda en el procés d'avaluació anual, o en el període que es determini, relativa al bloc d'avaluació de competències és la que s'especifica en l'Acord del Consell de la Sindicatura d'1 de desembre de 2020 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa de Negociació de l'SCIB de 20 de novembre de 2020, pel qual s'aprova el sistema d'avaluació de competències professionals del personal funcionari i laboral de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears (BOIB núm. 206, de 10 de desembre de 2020) o, si escau, la que s'especifiqui en posteriors acords amb la prèvia negociació col·lectiva.
2. Per aconseguir una valoració positiva anual o dins el període evaluable que es determini, s'ha d'assolir, com a mínim, la puntuació que s'especifica en l'Acord del Consell esmentat en l'apartat 1. En cas contrari, la valoració és negativa.
3. Al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord que no avaluï les persones que el sistema d'avaluació implantat li hagi assignat, sense cap causa justificada, no li comptabilitzarà l'any objecte de l'avaluació en la qual ha incomplert l'obligació d'avaluar als efectes del que estableix el punt 6.2 d'aquest Acord. Anualment, s'ha de comunicar a les persones que no han participat en el procés d'avaluació aquesta circumstància. Les persones afectades disposen d'un termini de 15 dies per poder presentar al·legacions, que el síndic major ha de resoldre.

15. Efectes de l'avaluació dels resultats obtinguts en la carrera professional horitzontal

La valoració del procés d'avaluació per objectius corresponent al bloc II del sistema de carrera professional regulat en aquest Acord es regeix pel sistema que acordi el Consell de la Sindicatura de les Illes Balears, prèvia negociació col·lectiva.

16. Efectes de la valoració de l'aprenentatge, la docència i la gestió del coneixement en la carrera professional horitzontal

La valoració de l'aprenentatge, la docència i la gestió del coneixement corresponent al bloc III del sistema de carrera professional regulat en aquest Acord es regeix pels criteris i els barems que es fixen en l'annex 1.



17. Situacions particulars

1. Jornada inferior a l'ordinària

A les persones que ocupin llocs de treball amb jornada anual inferior a l'ordinària, així com a les que gaudeixin d'una reducció de jornada, als efectes de complir el requisit temporal assenyalat en el punt 6.2 d'aquest Acord i per poder participar en les convocatòries ordinàries de carrera per al reconeixement de nous nivells, se'ls computa el temps de desenvolupament en els mateixos termes que al personal amb jornada de treball ordinària i se'ls apliquen els criteris generals establerts en aquest Acord per accedir al sistema de carrera i progressar-hi.

2. Serveis especials i excedència forçosa laboral per designació o elecció per a càrrec públic

2.1. En relació amb l'avaluació de l'acompliment i els efectes de progressió en la carrera professional horitzontal del personal funcionari en situació de serveis especials i el personal laboral en excedència forçosa laboral per designació o elecció per a càrrec públic, s'exigeix, almenys, una avaluació vàlida dins del període de temps fixat per accedir a un nivell superior de carrera.

2.2. Quant al bloc d'aprenentatge, docència i gestió del coneixement, es requereix, en qualsevol cas, la puntuació mínima establerta en l'apartat 5.3.d.

3. Persones amb crèdit horari a temps total

3.1. En relació amb l'avaluació de l'acompliment i els efectes de progressió en la carrera professional horitzontal de les persones beneficiàries de crèdits horaris a temps total, s'han de tenir en compte les consideracions següents:

3.1.1. Si el temps que roman en la situació coincideix amb la totalitat del període de temps exigít per a l'accés a un nivell superior de carrera, s'entenen complerts els requisits mínims del procés d'avaluació necessaris per a l'ascens.

3.1.2. Si el temps que roman en la situació no coincideix amb la totalitat del període de temps exigít per a l'accés a un nivell superior, s'han d'aplicar les regles següents:

- a) Si el temps que roman en la situació esmentada coincideix amb un any natural, aquest s'ha de computar als efectes de carrera horitzontal i s'ha de donar per superada l'avaluació anual d'acord amb el que estableixen els punts 14 i 15 d'aquest Acord.
- b) Si el temps que presta serveis efectius coincideix amb un any natural, s'han d'aplicar els criteris generals d'avaluació.
- c) Si dins un mateix any coexisteixen períodes de serveis efectius i períodes en els quals roman en aquesta situació, s'han d'aplicar els criteris generals d'avaluació sempre que s'hagin prestat serveis efectius en un mínim del 30 % de la jornada anual. En cas contrari, es considera període de gaudi de crèdit horari a temps complet tot el període i s'ha d'aplicar la regla del punt a anterior.

3.2. En relació amb el bloc d'aprenentatge, docència i gestió del coneixement, es requereix la puntuació mínima necessària establerta en l'apartat 5.3.d.

4. Incapacitat temporal

Pel que fa al procés d'avaluació anual previst en aquest Acord i als efectes de progressió en la carrera professional horitzontal del personal en situació d'incapacitat temporal, s'ha de tenir en compte que, si dins un mateix any coexisteixen períodes de serveis efectius i períodes en els quals es roman en incapacitat temporal, s'han d'aplicar els criteris generals d'avaluació sempre que s'hagin prestat serveis efectius en un mínim del 30 % de la jornada anual. En cas contrari, no s'atorga puntuació en el procés d'avaluació corresponent.

5. Excedència per cura de familiars, per motiu de violència de gènere, per violència sexual, per raó de violència terrorista, expectativa de destinació i excedència forçosa

En relació amb el procés d'avaluació anual previst en aquest Acord i als efectes de progressió en la carrera professional horitzontal del personal en les situacions d'excedència per cura d'un familiar, per motiu de violència de gènere, per violència sexual i per raó de violència terrorista, d'expectativa de destinació i d'excedència forçosa de personal funcionari, s'ha de tenir en compte que, si dins un mateix any coexisteixen períodes de serveis efectius i períodes en els quals es roman en alguna d'aquestes situacions, s'han d'aplicar els criteris generals d'avaluació sempre que s'hagin prestat serveis efectius un mínim del 30 % de la jornada anual. En cas contrari, no s'ha d'atorgar puntuació en el procés d'avaluació corresponent.

6. Acumulació de diferents permisos derivats de la conciliació de la vida personal, laboral i familiar

En relació amb el procés d'avaluació anual previst en aquest Acord i als efectes de progressió en la carrera professional horitzontal del personal, en els supòsits de gaudi del permís per part, de paternitat, adopció o acolliment, acumulació de lactància, de dona gestant i de la incapacitat temporal derivada de risc durant l'embaràs o la lactància, s'han d'aplicar els criteris generals d'avaluació sempre que s'hagin prestat





serveis efectius un mínim del 30 % de la jornada anual. En cas contrari, no s'ha d'atorgar puntuació en el procés d'avaluació corresponent.

18. Procediment per obtenir nous nivells de carrera professional

1. El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal s'inicia a instància de part mitjançant la sol·licitud de la persona interessada.
2. Les sol·licituds s'han de presentar per escrit al Registre de la Sindicatura de Comptes o pel procediment telemàtic que s'habiliti en la seva seu electrònica 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 5.3 d'aquest Acord.
3. El Servei de la Secretaria General ha de trametre les sol·licituds i la documentació adjunta al Comitè de Valoració, en el termini màxim d'un mes des del registre de la sol·licitud. El Comitè ha d'emetre un informe sobre el compliment dels requisits amb el resultat dels blocs avaluats, amb una proposta d'estimació o desestimació de la progressió del nivell de carrera sol·licitat, en el termini màxim d'un mes des de la recepció de les sol·licituds i la documentació, i l'ha d'eleva a la Secretaria General a fi que aquesta en dicti la proposta de resolució corresponent.
4. En el termini màxim de tres mesos, el síndic major ha de dictar una resolució motivada de concessió o denegació del nivell sol·licitat. El silenci administratiu té efectes negatius, d'acord amb el que estableix l'apartat o de la disposició addicional 8a de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Contra aquesta resolució, es pot interposar un recurs d'alçada davant el Consell de la Sindicatura, d'acord amb la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i la resta de normativa aplicable.

5. Els efectes econòmics i administratius de l'obtenció del nivell es retrotreuen a la data de la sol·licitud.

19. Comitè de Valoració de Carrera Professional

1. Es crea el Comitè de Valoració de Carrera Professional, el qual té la consideració d'òrgan col·legiat, tècnic i especialitzat, el funcionament del qual 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, o norma que les substitueixi.
2. El Comitè de Valoració té caràcter permanent i el síndic major n'ha de designar els membres per un període de tres anys. Ha de tenir un mínim de tres membres i un màxim de cinc i, entre aquests almenys hi ha d'haver un representant del personal, una persona adscrita a la Secretaria General i una altra que pertanyi al cos d'auditors o d'ajudants d'auditoria. Els membres que deixin de prestar serveis a l'SCIB durant aquest període són substituïts pel nomenament d'altres de la mateixa condició.
3. Els membres del Comitè han d'actuar amb objectivitat, imparcialitat i professionalitat, i estan obligats a guardar secret sobre els informes, les avaluacions, les deliberacions i els comentaris fets sobre les persones avaluades.
4. El Comitè té la funció d'avaluar el compliment dels requisits i els mèrits que la persona interessada ha aportat i s'encarrega de comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell, a més de dur a terme les funcions que li atribueixi el síndic major, relacionades amb el sistema de carrera professional horitzontal. Així mateix, ha d'emetre un informe i elevar la proposta de reconeixement de nivell a la Secretaria General.

20. Comissió Paritària de Seguiment

De conformitat amb l'art. 38.5 del TREBEP, s'ha de constituir una Comissió Paritària, les funcions de la qual són les de seguiment d'aquest Acord. Així, l'han d'integrar un representant de cadascuna de les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord i 4 representants de l'SCIB designats pel síndic major. Les parts hi poden assistir acompanyades d'un assessor quan, per raons de la temàtica que s'hi ha de tractar, considerin necessari comptar amb l'ajuda de persones amb coneixements especialitzats en la matèria.

21. Pau social

Les organitzacions sindicals que subscriuen aquest Acord es comprometen a garantir la pau social durant el termini de tres anys en tots els aspectes referits a la carrera professional, sempre que es compleixin els termes que s'hi pacten.

22. Vigència i aplicabilitat

1. Aquest Acord s'ha d'eleva al Consell de la Sindicatura perquè el ratifiqui i n'ordeni la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* i entra en vigor l'endemà de publicar-se.



2. Queden sense efecte l'Acord del Consell de la Sindicatura pel qual es va ratificar l'Acord de la Mesa de Negociació de 16 d'octubre de 2018 mitjançant el qual es varen aprovar les bases del sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears (BOIB núm. 139, de 6 de novembre de 2018) i les seves modificacions.

Disposició transitòria primera

L'abonament de les quantitats derivades d'aquest Acord i dels increments està supeditat 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 segona

Mentre no s'aprovi, prèvia negociació col·lectiva, la regulació per avaluar l'àrea de valoració del bloc II, sobre avaluació dels resultats obtinguts o avaluació per objectius, no es pot exigir el requisit corresponent a aquesta àrea de valoració en les sol·licituds d'accés i progressió als nivells de carrera professional horitzontal que efectuïn les persones interessades.

En el supòsit de sol·licituds formulades amb posterioritat a l'aprovació del corresponent acord regulador de l'avaluació per objectius, únicament es pot exigir el compliment d'aquest requisit de forma progressiva a partir de la seva implantació i una vegada hagi transcorregut almenys un any i es disposi de la primera avaluació.

Les parts signants d'aquest Acord són les següents:

Per l'Administració

Per les organitzacions sindicals

CCOO

STEI

UGT

USO

ANNEX 1

Àrea de valoració del bloc III. Aprenentatge, docència i gestió del coneixement

Criteris de valoració i barem de puntuació relatius al bloc d'Aprenentatge, docència i gestió del coneixement

A. Aprenentatge

S'inclouen en aquest apartat les activitats formatives per a l'actualització i el perfeccionament professional, la formació acadèmica, la formació en llengües del Marc europeu comú de referència i els coneixements de llengua catalana, en els termes que s'especifiquen en els punts següents.

En el supòsit que els certificats de les accions formatives no especifiquin la durada o els crèdits, s'ha de valorar cada acció amb 0'15 punts.

1. Activitats formatives rebudes per a l'actualització i el perfeccionament professional

1. Es valoren per a aquest apartat els cursos, els congressos, les jornades, les conferències, els seminaris, els tallers i les altres accions formatives següents:

- Les impartides per les escoles d'administració pública o homologades per aquestes escoles.
- Les impartides en el marc dels acords de formació contínua i per a l'ocupació de les administracions públiques, promoguts per qualsevol administració pública o sindicat.
- Les impartides, promogudes, acreditades o reconegudes per les administracions públiques, les universitats, les corporacions de dret públic –com ara, els col·legis professionals i les seves agrupacions institucionals o l'Institut de Censores Jurados de Cuentas, entre d'altres-, les federacions o associacions d'entitats locals, les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, els organismes del sector públic instrumental administratiu (organismes autònoms i consorcis), els organismes del sector públic instrumental empresarial amb personificació pública que es regeixen pel dret privat (entitats públiques empresarials) i les fundacions del sector públic.





2. Els certificats han d'indicar les hores de durada o els crèdits dels cursos. Cada crèdit es valora a raó de 10 hores de durada, excepte quan el certificat indica una altra cosa. En el supòsit que es tracti de fraccions diferents a 10 hores, es valora amb la part proporcional.

3. En el supòsit que l'acció formativa no sigui organitzada o homologada per l'EBAP o una altra escola d'administració pública, aquesta ha de tenir relació amb els àmbits competencials i funcionals de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears i, per tant, adreçada a la qualificació o la capacitació específica per als llocs de treball d'aquesta Administració.

2. Formació acadèmica

S'han de valorar les titulacions acadèmiques el caràcter oficial o l'equivalència de les quals tenguí reconegut i establert el ministeri competent en educació, així com les titulacions universitàries no oficials i els títols propis de postgrau de les universitats espanyoles en la regulació dels ensenyaments propis, diferent de l'exigida o acreditada per a l'accés al cos, l'escala, l'especialitat o la categoria en què es progressa.

3. Formació en una llengua del Marc europeu comú de referència

1. Es valoren els certificats acreditatius dels coneixements de qualsevol llengua oficial de les escoles oficials d'idiomes (EOI), així com de les universitats.

2. Els certificats del Marc europeu comú considerats equivalents són els que es detallen en la Instrucció 3/2021 de la directora general de Funció Pública, per establir les titulacions i certificats que, amb referència als nivells que estableix el Marc comú europeu de referència per a les llengües, acrediten el nivell de coneixement de llengües estrangeres en els processos de provisió de llocs de feina de l'Administració de la CAIB, o una altra que la substitueixi, i s'han de valorar amb la mateixa puntuació que els certificats indicats en el punt anterior.

3. Als efectes de la seva consideració com a títols que acrediten el coneixement en la llengua oficial de la Unió Europea corresponent, s'inclouen les llicenciatures en filologia i en traducció i interpretació o els graus en aquests àmbits, els quals s'equiparen al nivell C2 del MECR de la llengua de què es tracti.

També es reconeixen com a estudis que acrediten el coneixement de llengües estrangeres del nivell que correspongui els estudis de l'àmbit de turisme cursats a la Universitat de les Illes Balears (tècnic en Activitats Turístiques, títol superior de Turisme, diplomat en Turisme i grau de Turisme), d'acord amb l'annex de la Instrucció 3/2021 de la directora general de Funció Pública.

4. Coneixements de llengua catalana

1. Es valoren els certificats expedits per l'EBAP, els expedits o homologats per l'òrgan competent de la conselleria competent en matèria de política lingüística o els que s'hagin declarat equivalents.

2. En tots els casos, només es valoren els certificats de nivell superior a l'exigut com a requisit d'accés al cos, l'escala, l'especialitat o la categoria, a més del certificat de coneixements de llenguatge administratiu, la puntuació del qual s'ha d'acumular a la de l'altre certificat que s'acrediti.

B. Docència, gestió i transferència del coneixement

1. En aquest apartat, es valora la impartició d'accions formatives en les diferents modalitats i segons els criteris definits en l'apartat A. També s'inclouen les activitats relacionades amb el disseny i la planificació d'aquesta formació.

2. D'altra banda, es valoren diferents activitats que tenen com a objecte la gestió i transferència del coneixement dins i fora de l'organització.

1. Docència i col·laboració en el disseny i la planificació de la formació

1. Es valoren les activitats següents:

- Impartició d'accions formatives de qualsevol modalitat, d'acord amb els criteris que estableix l'apartat A.
- Realització de tasques de coordinació d'àrees de formació de l'EBAP o una altra administració o escola d'administració pública.
- Col·laboració en el disseny i la direcció d'accions formatives de nova creació o dels mòduls de pràctiques d'un curs amb nomenament de l'EBAP.

2. En el supòsit que les activitats de docència no siguin organitzades o homologades per l'EBAP, han de tenir relació amb els àmbits competencials i funcionals de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears i, per tant, adreçada a la qualificació o capacitació específica per als llocs de treball d'aquesta Administració.



**2. Gestió i transferència del coneixement**

Es valoren les activitats següents:

- Participació en grups i comunitats d'aprenentatge relacionats amb l'activitat professional o institucional.
- Participació com a mentor o mentora, tutor o tutora o qualsevol altra figura anàloga, en els programes organitzats per l'SCIB o l'EBAP.
- Elaboració de material didàctic de les accions formatives organitzades per administracions públiques o escoles d'administracions públiques.
- Publicacions com a autor o coautor amb ISBN o ISSN o dipòsit legal relacionades amb l'Administració pública o amb l'activitat professional o institucional, tant en format digital com en paper, sobre estudis o treballs en mitjans especialitzats, científics, tècnics o professionals.
- Obtenció de reconeixements públics i premis relacionats amb l'àmbit de l'Administració pública o amb l'activitat professional o institucional.
- Tutorització de pràctiques acadèmiques externes d'estudiants.
- Participació com a ponent en congressos, jornades i conferències relacionades amb l'activitat professional i institucional de l'SCIB, organitzades o promogudes per institucions públiques alienes a l'EBAP.

Criteris de valoració de l'àrea d'aprenentatge, docència i gestió del coneixement**A. APRENTATGE**

1. APRENTATGE REBUT PER A L'ACTUALITZACIÓ I EL PERFECCIONAMENT		Puntuació
1.1.	Activitats formatives amb certificat d'aprofitament	2,5 punts per crèdit
1.2.	Activitats formatives amb certificat d'assistència	1,5 punts per crèdit
2. FORMACIÓ ACADÈMICA		Puntuació
2.1.	Títol de doctorat	18 punts per títol
2.2.	Títol de postgrau universitari: màsters oficials universitaris	15 punts per títol
2.3.	Títol de postgrau universitari: títols propis universitaris (màster, especialista universitari i expert universitari)	0,20 punts per crèdit ECTS Màxim 12 punts 0,15 punts per crèdit LRU o no especificat el tipus de crèdit, equivalent a 10 hores Màxim 9 punts
2.4.	Títol de grau universitari. Nivell 3 de MECES. Títol de llicenciatura	25 punts
2.5.	Títol de grau universitari. Nivell 2 de MECES. Títol de diplomatura	22 punts
2.6.	Títol propi de grau universitari	15 punts
2.7.	Títol de tècnic superior de formació professional. Nivell 1 de MECES	8 punts
2.8.	Títol de tècnic mitjà de formació professional i títol de batxiller	5 punts
2.9.	Títol de graduat en educació secundària obligatòria	3 punts
3. FORMACIÓ EN UNA LLENGUA DEL MARC EUROPEU COMÚ		Puntuació
Certificats dels nivells del MERC		
3.1.	Nivell A1	1 punt
3.2.	Nivell A2	1,5 punts
3.3.	Nivell B1	2 punts
3.4.	Nivell B2	3 punts
3.5.	Nivell C1	4 punts
3.6.	Nivell C2	5 punts
4. CONEIXEMENTS DE LLENGUA CATALANA		Puntuació
4.1.	Certificat de nivell B1	4 punts
4.2.	Certificat de nivell B2 (abans certificat B)	5 punts





4.3.	Certificat de nivell C1 (abans certificat C)	6 punts
4.4.	Certificat de nivell C2 (abans certificat D)	7 punts
4.5.	Certificat de coneixements de llenguatge administratiu (certificat E)	2 punts

B. DOCÈNCIA, GESTIÓ I TRANSFERÈNCIA DEL CONEIXEMENT

1. DOCÈNCIA I COL·LABORACIÓ EN EL DISSENY I LA PLANIFICACIÓ		Puntuació
1.1.	Docència	2,5 punts per crèdit
1.2.	Coordinació d'àrees de formació	2 punts per any complet
1.3.	Responsable de formació d'una conselleria o entitat	1 punt per any complet
1.4.	Coordinació d'activitats d'aprenentatge o de gestió de coneixement	1 punt per activitat
1.5.	Col·laboració en el disseny i la direcció d'accions formatives de nova creació	0,5 punts per col·laboració
2. GESTIÓ I TRANSFERÈNCIA DEL CONEIXEMENT		Puntuació
2.1.	Participació en grups de treball i comunitats d'aprenentatge	1,5 punts per participació certificada
2.2.	Participació com a mentor o mentora o tutor o tutora en els programes desenvolupats per l'EBAP	1 punt per programa
2.3.	Preparació de material didàctic	1 punt per crèdit de formació a la qual es destina el material
	Actualització de material didàctic	0,50 punts per crèdit de formació a la qual es destina el material
2.4.	Autoria de llibres, reculls normatius comentats o edicions equivalents en altres suports audiovisuals	3 punts per autoria individual i 2 punts per coautoria
2.5.	Autoria d'articles divulgatius en revistes i publicacions periòdiques especialitzades	1 punt per autoria individual i 0,5 punts per coautoria
2.6.	Obtenció de reconeixements públics i premis	2 punts
2.7.	Tutorització de pràctiques acadèmiques externes d'estudiants	1 punt per cada alumne i curs tutoritzat
2.8.	Participació com a ponent en congressos, jornades i conferències relacionades amb l'activitat professional i institucional organitzades per institucions alienes a l'EBAP	1,5 punts per cada intervenció

