

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

SINDICATURA DE CUENTAS

11357

Acuerdo del Consejo de la Sindicatura por el cual se ratifica el Acuerdo de la Mesa de Negociación de 16 de octubre de 2018 mediante el cual se aprueban las bases del sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears

Hecho

1. La Mesa de Negociación de la SCIB, previa negociación, aprobó por unanimidad, el día 16 de octubre de 2018, las bases del sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears.

Fundamentos de derecho

1. La carrera profesional de los empleados públicos y su derecho a progresar se reconocen en el artículo 14.c del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Por otra parte, en el capítulo II del título III del mismo texto normativo se regula el derecho a la carrera profesional, la promoción interna y la evaluación del desempeño de los empleados públicos; y en el capítulo III del mismo título III se regulan los derechos retributivos, entre los cuales se encuentran las retribuciones complementarias ligadas a la carrera profesional o el desempeño, el rendimiento o los resultados conseguidos por el funcionario.

2. El artículo 28.2 de la Ley 4/2004, de 2 de abril, de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears, dispone que el personal al servicio de la Sindicatura se rige por lo que disponen esta ley y el Reglamento de régimen interior; en aquello que no se prevé, le es de aplicación el régimen establecido con carácter general para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

3. El artículo 62.2 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, establece que la carrera profesional del personal funcionario se hace efectiva a través de la carrera profesional horizontal, de la consolidación del grado personal, de la promoción interna y de la movilidad.

4. El artículo 62 bis de la mencionada Ley 3/2007 dispone que la carrera profesional horizontal consiste en la progresión de nivel o escalón, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo como consecuencia de la valoración del desempeño y la actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados y los conocimientos adquiridos y transferidos. Se estructura en niveles o escalones consecutivos, denominados niveles de carrera, que pueden ser diferentes para cada grupo o subgrupo, y en cada uno de los cuales el personal funcionario debe permanecer un periodo de tiempo mínimo para adquirir las competencias necesarias para poder acceder al nivel del escalón superior.

5. La disposición transitoria quinta de la Ley 3/2007 dispone que, con carácter general, los efectos inherentes al establecimiento del sistema ordinario de carrera horizontal se deben producir a partir de la primera evaluación que tenga lugar, de conformidad con los mecanismos de evaluación del desempeño correspondientes. Hasta que no tenga lugar la primera evaluación, los pagos efectuados o que se efectúen tienen la consideración de pagos a cuenta del complemento de carrera que prevé el artículo 121.3.b de esta Ley.

6. El artículo 38 del EBEP establece que en el seno de las mesas de negociación correspondientes, los representantes de las administraciones públicas pueden concertar pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a estos efectos, para determinar condiciones de trabajo de los funcionarios de estas administraciones. También dispone que los acuerdos tienen que versar sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las administraciones públicas, y para que tengan validez y eficacia es necesario que estos órganos los aprueben de manera expresa y formal.

Por todo ello, el Consejo de la Sindicatura

Acuerda

1. Ratificar el Acuerdo alcanzado en el seno de la Mesa de Negociación de la SCIB, del día 16 de octubre, que se adjunta como anexo I, por el cual se aprueban las bases del sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears.

2. Facultar al síndico mayor para que adopte las medidas necesarias para ejecutar este Acuerdo.

3. Publicar este Acuerdo en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 30 de octubre de 2018

El síndico mayor
Joan Rosselló Villalonga

ANEXO I

Acuerdo de la Mesa de Negociación de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears por el cual se aprueban las bases del sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de la Sindicatura

Partes

Por la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears, el síndico mayor.

Por la parte social, los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears, que constan como firmantes de este acuerdo.

Antecedentes

1. La Administración de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears, SCIB, y las organizaciones sindicales están decididas a articular nuevos instrumentos y procesos de ordenación y gestión de los recursos humanos.

2. El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), define la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y de expectativas de progreso profesional de conformidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad, y dispone que las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del EBEP tienen que regular la carrera profesional aplicable en cada ámbito, que puede consistir, entre otros, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las modalidades que establece, es decir, carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal.

3. La Ley 3/2007, de 27 de marzo, de función pública de la comunidad autónoma (LFP), incluye, en el art. 121—desde la modificación efectuada por la Ley 18/2016, de 29 de diciembre, de presupuestos generales para 2017—, el complemento de carrera entre las retribuciones complementarias y establece que retribuye «la progresión alcanzada por el funcionario en el sistema de carrera administrativa». Por otra parte, el art. 62 bis —introducido por la Ley 6/2018, de 22 de junio— regula la carrera profesional horizontal, que consiste «en la progresión de nivel o escalón, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo como consecuencia de la valoración del desempeño y la actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados y los conocimientos adquiridos y transferidos». Este mismo artículo dispone que «la efectividad definitiva del sistema de carrera horizontal requiere, en todo caso, la implantación previa de sistemas de evaluación del desempeño» (ap. 1) y que el sistema de carrera profesional horizontal de la Comunidad Autónoma «se tiene que desarrollar reglamentariamente, previa negociación con las organizaciones sindicales».

La SCIB quiere hacer efectivas las previsiones del EBEP y la LFP, y buscar una similitud de criterios y formas con respecto al modelo de carrera de la Administración de la Comunidad Autónoma. Uno de los motivos por los cuales se busca esta aproximación es conseguir, en la medida de lo posible, una homogeneización que permita fomentar y mantener la movilidad entre el personal al servicio de la SCIB y de la Comunidad Autónoma y permitir al personal de esta acceder a puestos de trabajo de la SCIB. Todo ello sin perjuicio de que el acceso y el desarrollo de la carrera profesional horizontal de la SCIB puedan recoger algunas particularidades, vista la especificidad de sus funciones.

4. Así, con este acuerdo se pretenden establecer los principios informadores y las actuaciones con respecto a la carrera profesional del personal de la SCIB, sin desarrollar la totalidad de las previsiones del EBEP y de la LFP en materia de carrera profesional, que están pendientes de desarrollo reglamentario, de acuerdo con el apartado 4 del art. 62 bis LFP, que es de aplicación al personal de la SCIB en todo lo que no establezca la normativa reguladora propia.

5. Sobre la base del EBEP y la Ley de función pública autonómica, el modelo de carrera de la SCIB pretende la implicación voluntaria y motivada del personal, orientada a la consecución de los objetivos de la administración y se conceptúa como el derecho de los empleados

públicos a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional, en cuanto a conocimientos, formación, experiencia profesional y cumplimiento de objetivos establecidos por la administración, en este caso la SCIB.

El acuerdo se basa, además, en el sistema de evaluación del desempeño previsto en el art. 20 del EBEP, que dispone que «las administraciones públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados», que esta evaluación es «el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados», que «los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos» y que las administraciones «determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24».

6. Por todo ello, la SCIB y las organizaciones sindicales con representación en la Mesa de Negociación que firman este acuerdo, de conformidad con el art. 38.1 del EBEP nos reconocemos mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente

ACUERDO

1. Objeto

1.1. Este Acuerdo tiene por objeto regular las bases del sistema de carrera profesional horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación durante el ejercicio profesional en la SCIB.

1.2. Se entiende por carrera profesional horizontal, de acuerdo con el art. 20 del EBEP y el art. 62 bis de la LFP, la progresión de nivel o escalón, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo como consecuencia de la valoración del desempeño y actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados y los conocimientos adquiridos y transferidos.

2. Ámbito subjetivo de aplicación

2.1. El presente Acuerdo es de aplicación a todo el personal funcionario de carrera y laboral fijo de la SCIB que presta servicios en esta institución.

2.2. No obstante lo establecido en el punto anterior, se puede homologar la carrera profesional del personal funcionario de carrera procedente de otras administraciones que acceda a puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo de personal funcionario de la SCIB de acuerdo con los puntos siguientes:

a) El personal funcionario de carrera de cualquier administración pública que pase a ocupar un puesto de trabajo en comisión de servicios y tenga reconocido en la Administración de origen algún nivel o grado de carrera profesional, puede solicitar la homologación a los únicos efectos retributivos, siempre que previamente se determinen, con la administración de origen, criterios de homologación mediante convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos de colaboración de acuerdo con el principio de reciprocidad.

La resolución que estime la homologación establecerá la retribución a que tiene derecho y que será la de la administración de origen, siempre que esta sea inferior a la del nivel equivalente en el ámbito de la SCIB; en caso contrario, la retribución será la del nivel equivalente mencionado.

b) El personal funcionario de carrera que ocupa puestos de trabajo en comisión de servicios procedente de otras administraciones en que no tienen implantados sistemas de evaluación ni de reconocimiento de la carrera profesional horizontal no tiene derecho a la progresión de la carrera profesional horizontal de la SCIB. Ahora bien, si con posterioridad accede a un puesto de trabajo por un procedimiento de provisión, bien sea por concurso de méritos o bien por libre designación, se tendrá en cuenta el tiempo que ha ocupado en comisión de servicios a efectos de carrera profesional y puede solicitar como máximo la adquisición del nivel I si cumple los requisitos para solicitarlo de acuerdo con la normativa que desarrolla la carrera profesional horizontal del personal al servicio de la SCIB y, subsidiariamente, del personal al servicio de la Comunidad Autónoma.

c) El personal funcionario de carrera de cualquier administración pública que acceda por medio de sistemas ordinarios de provisión, bien sea por concurso de méritos o bien por libre designación, a un puesto de la relación de puestos de trabajo de la SCIB, con posterioridad al encuadre inicial, puede solicitar la homologación de la progresión conseguida en el sistema de carrera profesional



horizontal de su administración de origen.

Si este personal ocupaba el puesto de trabajo en comisión de servicios previamente al acceso por procedimiento de provisión, se tendrá en cuenta el tiempo que ha ocupado en comisión de servicios a los efectos de carrera.

El procedimiento de homologación de la carrera profesional se llevará a cabo a instancia de parte, y a la solicitud se adjuntará un original o una copia compulsada de la resolución o cualquier otro documento que acredite el grado o nivel de carrera reconocido, así como la referencia a la normativa que regula la carrera profesional en la administración de origen.

La resolución que estime la homologación, que supondrá la adaptación de su progresión a la regulación establecida en el ámbito de la SCIB, establecerá los efectos administrativos y económicos del nivel reconocido con la homologación. En todo caso, tendrá efectos económicos desde el primer día del mes siguiente a la fecha en que se haya presentado la solicitud.

2.3. El personal funcionario de carrera de la SCIB que pasa a ocupar en comisión de servicios un puesto de trabajo en otra administración en la cual tienen implantados sistemas de evaluación y de reconocimiento de la carrera profesional, puede solicitar la progresión en la carrera en la SCIB si se determinan con la administración de adscripción los criterios de homologación mediante convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos de colaboración y de acuerdo con el principio de reciprocidad.

3. Características

La carrera profesional horizontal que se regula en este acuerdo tiene las características siguientes:

- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido en el ámbito de aplicación decidir si se incorpora a ella y al ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Es personalizada: el reconocimiento de niveles tiene carácter personal e individual, y se efectuará considerando los méritos presentados por el personal interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) Es progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de manera tal que el acceso al nivel superior sólo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior.
- d) Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado, con carácter general, salvo la aplicación de la sanción de demérito que dispone el artículo 96.1 del EBEP.
- e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f) Es transparente: las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.
- g) Es evaluable: se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada nivel de la carrera profesional.
- h) Es abierta: no tiene limitaciones de acceso, siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- i) Es homologable: se llevarán a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- j) Es independiente del puesto o de la plaza que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- k) Es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de manera que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes de la SCIB y de sus profesionales.

4. Modelo de carrera profesional

4.1. Para progresar en la carrera profesional, se desarrolla un modelo en que la evaluación del desempeño y la mejora continua se configura como eje fundamental. Es decir, además del requisito de cinco años de permanencia en el nivel de origen, se superará la evaluación correspondiente.

Por todo ello, se establece un periodo de implantación de la evaluación gradual basado en los ítems siguientes:



Bloque I: Evaluación de competencias profesionales

La evaluación de las competencias se fundamenta en la evaluación de las conductas profesionales relacionadas con las competencias necesarias para desarrollar las funciones asignadas al puesto de trabajo.

La definición de estas competencias permitirá identificar los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores necesarios por desarrollar el trabajo con un grado de eficacia y eficiencia óptimo.

Bloque II. Evaluación de los resultados obtenidos

La evaluación de los resultados obtenidos es fundamental en la consecución de los objetivos, así como el establecimiento de un sistema de indicadores para conocer el grado de consecución.

La evaluación del cumplimiento de objetivos tiene en cuenta la consecución de los asignados, así como la implicación y la contribución individual en esta consecución.

Bloque III. Aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento

Se entiende por aprendizaje el proceso mediante el cual se adquiere una determinada habilidad, se asimila información o se adopta una nueva estrategia para mantener la competencia profesional y mejorarla, con la finalidad de contribuir a elevar la calidad de los servicios, a la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y al desarrollo profesional de los empleados públicos.

Se entiende por docencia el proceso de transmisión de conocimientos, técnicas y habilidades. Por otra parte, se entiende por gestión del conocimiento las diferentes acciones encaminadas a crear, capturar, transformar, difundir y utilizar el conocimiento para la gestión efectiva del capital intelectual en el desarrollo de la organización.

4.2. El personal que ha accedido al nivel IV en la fase de implantación extraordinaria está obligado a presentarse a cada evaluación que le corresponda por el tiempo de servicios prestados. En caso de dos evaluaciones negativas y previo informe preceptivo del órgano competente, se puede proponer su descenso al nivel inmediatamente inferior. En ningún caso, el hecho de no superar estas evaluaciones puede suponer la remoción del puesto de trabajo, tanto con respecto al personal incluido en este punto como al resto de niveles.

4.3. El modelo de carrera ordinaria se configura como elemento clave de motivación y crecimiento profesional del personal de la SCIB. Este esfuerzo y crecimiento tienen que ir aparejados a la remuneración correspondiente a cada nivel, así como al reconocimiento y la valoración del nivel de carrera.

4.4. Los principios rectores de la evaluación son:

- a. Fomentar la prestación de servicios de atención a la ciudadanía.
- b. Favorecer la calidad a través de la mejora continuada de los servicios.
- c. Desarrollar la administración electrónica.
- d. Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medida de la actividad que sirvan para conseguir más eficiencia del servicio.

5. Requisitos

5.1. El acceso a la carrera profesional horizontal se efectúa con la obtención de uno de los niveles que dispone este Acuerdo. El acceso posterior a los niveles superiores se lleva a cabo con el procedimiento y los requisitos que establece el presente Acuerdo, sin perjuicio de lo que determina la disposición transitoria primera. Una vez efectuada la incorporación a la carrera profesional, la promoción de nivel se puede llevar a cabo al nivel inmediatamente superior.

5.2. Los requisitos específicos para encuadrarse en cada nivel –para acceder a la carrera profesional o para promocionar de nivel– son los siguientes:

- a) Ser funcionario de carrera o personal laboral fijo de la SCIB y estar en situación de servicio activo o en situación que genere reserva de plaza.





- b) Haber completado los años de servicios prestados que establece el punto 6.2 para cada uno de los niveles.
- c) Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV.
- d) Formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca en las convocatorias.
- e) Obtener la puntuación mínima establecida en el proceso de evaluación correspondiente al periodo temporal de permanencia en el nivel inferior.
- f) Acreditar al menos cuatro años de periodos de evaluación no negativos para acceder a los niveles I y II y cinco años para los niveles III y IV. Se entiende por evaluación negativa obtener menos del 50% de la valoración máxima anual.

5.3. A efectos de lo que establece el punto 5.2 b), las personas solicitantes que dispongan de fracciones de tiempos remanentes que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel de encuadre en la fase extraordinaria de implantación pueden computarlas –por una sola vez y excepcionalmente– en el procedimiento ordinario que dispone el punto 9 de este Acuerdo, siempre que la duración del periodo excedente sea superior a tres años.

5.4. Los requisitos que se enumeran en los puntos 5.2 b), c) y f) no son de aplicación al personal que acceda a la carrera profesional horizontal a través del procedimiento extraordinario de implantación con respecto a la obtención del nivel inicial.

6. Estructura

6.1. El modelo de carrera profesional se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales el profesional permanecerá un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

6.2. El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:

- a) Nivel I: 5 años desde el acceso al cuerpo, especialidad o categoría
- b) Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.
- c) Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.
- d) Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

6.3. Se consideran servicios prestados a efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los periodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de plaza ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala –y especialidades, si procede– o categorías profesionales equivalente a cualquier administración pública.

6.4. Asimismo, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas –y especialidades, si procede– o categorías profesionales, de conformidad con los criterios de ponderación que figuran en las tablas de la disposición transitoria primera de este Acuerdo.

6.5. Se entiende como tiempo de trabajo efectivo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas siguientes:

- a) Servicio activo
- b) Servicios especiales
- c) Servicios en otras administraciones públicas
- d) Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género, en los términos que establece el art. 89.5 del EBEP
- e) Excedencia por cuidado de familiares
- f) Excedencia forzosa
- g) Excedencia especial que se regula en el Decreto ley 5/2012

6.6. La obtención de nivel da derecho a su reconocimiento público.

7. Retribuciones

7.1. Las retribuciones derivadas de aplicar el modelo de carrera profesional horizontal quedan integradas en el complemento de carrera profesional del art. 24 a) del EBEP y el art. 121.3 LFP, sin perjuicio de la adaptación de estas disposiciones a la estructura de las retribuciones del personal de la SCIB, que es acordada por el Consejo de la Sindicatura y se refleja en la Relación de puestos de trabajo.

7.2. La cuantía, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada nivel es la siguiente:





Funcionarios /laborales	Subgrupo A1/ grupo prof. 1	Subgrupo A2/grupo prof. 2	Subgrupo B	Subgrupo C1/grupo prof. 3, 4	Subgrupo C2/grupo prof. 5	Otras agrup./grupo prof. 6, 7
Nivel IV	12.000€	8.640€	7.280€	7.000€	5.500€	4.500€
Nivel III	9.000€	6.660€	5.960€	5.250€	4.200€	3.000€
Nivel II	6.000€	4.560€	4.080€	3.600€	2.900€	2.200€
Nivel I	3.000€	2.400€	2.200€	2.000€	1.700€	1.300€

No obstante, mientras no se derogue el Real decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el cual se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE n.º 126, de 24 de mayo), se aplicarán las aminoraciones que establece la Ley 6/2010, de 17 de junio, por la cual se adoptan medidas urgentes para la reducción del déficit público (BOIB n.º 94, de 22 de junio).

7.3. La retribución tiene carácter de complementaria y está asociada a la obtención de un determinado nivel de carrera. Sólo se puede percibir el complemento de carrera del último nivel que se tenga reconocido, correspondiente al subgrupo o grupo profesional en el cual se encuentre en situación de servicio activo.

7.4. Cuando el personal funcionario de carrera de la SCIB accede —por promoción interna o por turno libre— a otro cuerpo de su grupo de titulación y tiene reconocido un determinado nivel de carrera profesional, seguirá percibiendo el complemento de carrera correspondiente a su grupo de procedencia, y accederá a los siguientes niveles de carrera horizontal desde el nuevo cuerpo o escala.

Cuando se trate de personal laboral fijo que, de acuerdo con el art. 69 de la LFP, accede, por promoción interna o por turno libre, a cuerpos de personal funcionario de grupos de titulación superior o a categorías laborales incluidas en grupos de titulación superior al de la categoría profesional, se aplicará el mismo criterio que en el párrafo anterior.

7.5. Cuando el personal funcionario de carrera de la SCIB acceda, por promoción interna o por turno libre, a otro cuerpo integrado en un grupo de titulación superior, iniciará el progreso desde el nivel I del nuevo grupo, siempre que tenga al menos el nivel I reconocido en el cuerpo, escala o categoría de origen.

Cuando se trate de personal laboral fijo que accede, por promoción interna o por turno libre, a cuerpos o escalas de personal funcionario de grupos de titulación superior o a categorías laborales incluidas en grupos de titulación superior al de la categoría profesional, se aplicará el mismo criterio que en el párrafo anterior.

Los empleados a los que se refiere este apartado seguirán percibiendo la diferencia entre el nivel I de origen y el resto de niveles reconocidos en el cuerpo, o categoría profesional de origen, y estos se sustituirán por los que se reconozcan en el nuevo cuerpo o escala. En ningún caso se puede percibir más de un complemento de carrera del mismo nivel que sea de diferentes grupos de titulación.

7.6. Durante los periodos de liberación sindical, el personal seguirá percibiendo el complemento de carrera por el nivel que tenga reconocido en el momento de pasar a la condición de liberado o de liberada sindical, o los que le sean reconocidos después de pasar a esta condición.

7.7. Respecto del personal que trabaja a tiempo parcial o con jornadas reducidas, se realizará una reducción proporcional o la que corresponda en cada caso de la retribución por carrera profesional.

8. Áreas de valoración y efectos en la carrera profesional

8.1. Para el reconocimiento de cada nivel de carrera, se valorarán la trayectoria y la actuación profesionales, la calidad de los trabajos efectuados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. También se pueden incluir otros méritos y aptitudes por motivos de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida, así como el absentismo no justificado y la implicación en los objetivos fijados por la SCIB.

8.2. El desarrollo de las áreas de valoración que se pueden utilizar para la progresión en el sistema de carrera son:

a) Evaluación de los objetivos. Los objetivos son acciones corporativas de actuación o mejora del servicio público orientadas a un resultado y pueden versar sobre los aspectos siguientes:

- Fomentar la prestación de servicios de atención a la ciudadanía.
- Favorecer la calidad a través de la mejora continuada de los servicios.





- Desarrollar la administración electrónica.
- Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medición de la actividad que sirvan para conseguir más eficiencia del servicio.
- Cualquier otra actuación que se justifique como ejecución de los planes estratégicos fijados por la SCIB o, subsidiariamente, en los planes estratégicos de calidad de la Comunidad Autónoma.
- Cualquier otra actuación que justifique mejoras en la gestión pública.

b) Evaluación de las competencias profesionales: la evaluación del desempeño por competencias pretende medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento de los empleados públicos mediante criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

c) Evaluación de desarrollo personal: formación, innovación y transferencia del conocimiento.

9. Procedimiento para obtener los niveles de carrera profesional horizontal

9.1. El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal, lo inicia de oficio el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que tendrá carácter preferentemente anual.

9.2. Las solicitudes se presentarán por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea —de acuerdo con la forma y en el plazo que establezca la convocatoria— y se adjuntarán a ella los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel, y también los documentos que acrediten los méritos específicos establecidos en el punto 5.2 de este acuerdo. El cumplimiento de los requisitos y los méritos correspondientes se refiere al día de expiración del plazo que fije la convocatoria para presentar solicitudes.

9.3. De evaluar el cumplimiento de los requisitos y los méritos aportados por la persona interesada se encargan los comités de valoración —regulados en este Acuerdo— para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel. Cada comité de valoración emitirá un informe y elevará la propuesta de reconocimiento de nivel al síndico mayor.

9.4. El procedimiento tendrá una duración máxima de seis meses y finalizará con la resolución motivada del síndico mayor de concesión o denegación del nivel solicitado. Contra esta resolución, se puede interponer un recurso de acuerdo con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, y el resto de normativa de aplicación.

9.5. Los efectos económicos de la obtención del nivel se retrotraen al día de la publicación de la convocatoria respectiva.

10. Órganos de valoración de la carrera profesional

10.1 Para una valoración adecuada de los requisitos y de los méritos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional se crean los comités de valoración de carrera profesional. A este efecto se crearán unos comités de valoración que pueden ser para el personal de los cuerpos especiales y de los cuerpos generales. Estos comités tienen la consideración de órganos colegiados, técnicos y especializados, cuyo funcionamiento se rige por la sección III del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, y por el capítulo V del título II de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la administración de la comunidad autónoma.

10.2 Los miembros del comité están obligados a actuar con sigilo y a guardar secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y los comentarios hechos sobre las personas evaluadas.

10.3 Con la finalidad de establecer unos criterios homogéneos en el funcionamiento de los comités de valoración se puede crear un comité coordinador de valoración, para cada uno de los ámbitos, con funciones de coordinación.

10.4 Los comités de evaluación actuarán con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, y estarán presentes los representantes del personal. Tienen las funciones siguientes:

- a) Recibir las solicitudes de acceso a los niveles de la promoción y el desarrollo profesional.
- b) Comprobar los requisitos y los méritos de los profesionales que soliciten el acceso a cada nivel.
- c) Supervisar los informes emitidos por el órgano competente.
- d) Elevar al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o desestimación de la solicitud de acceso a cada nivel.



e) Otras funciones que se les atribuyan.

11. Comisión paritaria de seguimiento

De conformidad con el art. 38.5 del EBEP se constituirá una comisión paritaria, cuyas funciones son las de seguimiento de este acuerdo.

Así, integrarán esta comisión un representante de cada una de las organizaciones firmantes y 4 representantes de la SCIB designados por el síndico mayor.

Cuando, por razones de la temática que se tratará, fuera necesario contar con la ayuda de personas con conocimientos especializados en la materia, las partes podrán asistir acompañadas de un asesor.

12. Paz social

Las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo se comprometen a garantizar la paz social durante un plazo de tres años en todos los aspectos referidos a la carrera profesional, siempre que se cumplan los términos pactados en este acuerdo.

13. Vigencia y aplicabilidad

Este acuerdo se elevará al Consejo de la Sindicatura para que lo ratifique y ordene su publicación en el *Boletín Oficial de las Illes Balears* y entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

En todo lo no establecido en este acuerdo o las normas específicas de la SCIB en materia de carrera profesional, se aplicarán las normas que regulen la carrera profesional horizontal en el ámbito de los servicios general de la comunidad autónoma y los acuerdos aprobados por el Consejo de Gobierno en relación con este mismo ámbito.

Disposición transitoria primera. Procedimiento extraordinario

1. Se establece un periodo transitorio —que tiene como objetivo el encuadre inicial de nivel— con carácter extraordinario, al cual puede optar, por una sola vez, el personal incluido en el punto 2.1 de este acuerdo. Fuera de este periodo de implantación, sólo se puede desarrollar la carrera profesional horizontal en el modelo ordinario.

Durante esta fase extraordinaria, el personal se clasificará en el nivel que le corresponda teniendo en cuenta únicamente y exclusivamente el tiempo de servicios prestados. El personal que acceda a la carrera profesional horizontal por este procedimiento mantiene inalterables todos los méritos que tenga, que se pueden utilizar para acceder a niveles superiores.

2. En este proceso extraordinario se consideran servicios prestados los reconocidos a los efectos de antigüedad de acuerdo con la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos.

Los servicios prestados en diferentes grupos de titulación se computarán de forma ponderada.

A efectos de determinar el número de días de servicios prestados, se aplicarán los criterios de ponderación de las tablas siguientes y se computarán todos los periodos trabajados en cualquier cuerpo o escala, o en cualquier grupo profesional laboral:

- Días acreditados para el personal de cuerpos del subgrupo A1, o en el grupo profesional 1:

Subgrupo A1/grupo prof. 1	Subgrupo A2/ grupo prof. 2	Subgrupo C1/ grupo prof. 3, 4	Subgrupo C2/ grupo prof. 5	Otros agrupo./ grupo prof. 6, 7
1	0,60	0,50	0,40	0,30

- Días acreditados para el personal de cuerpos del subgrupo A2, o en el grupo profesional 2:

Subgrupo A1/ grupo prof. 1	Subgrupo A2/ grupo prof. 2	Subgrupo C1/ grupo prof. 3, 4	Subgrupo C2/ grupo prof. 5	Otros agrupo./ grupo prof. 6, 7
1	1	0,60	0,50	0,40



- Días acreditados para el personal de cuerpos del subgrupo C1, o en el grupo profesional 3 y 4:

Subgrupo A1/ grupo prof. 1	Subgrupo A2/ grupo prof. 2	Subgrupo C1/ Grupo prof. 3, 4	Subgrupo C2/ Grupo prof. 5	Otros agrupo./ Grupo prof. 6, 7
1	1	1	0,60	0,50

- Días acreditados para el personal de cuerpos del subgrupo C2 y agrupaciones profesionales de la disposición adicional 7 del EBEP, o en los grupos profesionales 5, 6 y 7:

Subgrupo A1/ Grupo prof. 1	Subgrupo A2/ Grupo prof. 2	Subgrupo C1/ Grupo prof. 3, 4	Subgrupo C2/ Grupo prof. 5	Otros agrupo./ Grupo prof. 6, 7
1	1	1	1	1

3. En el plazo de un mes a partir del día siguiente de la ratificación de este acuerdo por el Consejo de la Sindicatura, se publicará en el *Boletín Oficial de las Illes Balears* una lista donde consten todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, con el nombre y los apellidos; el número del DNI; el subgrupo, el cuerpo o grupo y la categoría profesional; el nivel reconocido y el periodo de servicios previos sobrante, una vez computados los que resulten necesarios para acceder al nivel correspondiente de la carrera profesional.

En el plazo de diez días desde el día siguiente de la publicación de esta lista, las personas que no estén de acuerdo con ella pueden presentar reclamaciones, o bien, visto el carácter voluntario de la carrera profesional, optar por renunciar a su participación en el sistema de carrera profesional horizontal.

Una vez examinadas las reclamaciones, se aprobarán las listas definitivas y publicarán en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*. Estas listas definitivas contendrán los mismos datos que la lista provisional.

Los requisitos y los méritos que se tendrán en cuenta en esta fase extraordinaria de implantación se entenderán referidos a 1 de agosto de 2018.

Disposición transitoria segunda

1. El personal que, a la fecha de los efectos del reconocimiento extraordinario que se regula en la disposición anterior, tenga la condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo de la SCIB y se encuentre en alguna de las situaciones administrativas indicadas en el punto 6.5 b), c), d), e), f) y g) de este acuerdo, o bien en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, puede solicitar el reconocimiento mencionado sin necesidad de reingresar al servicio activo con la forma y los efectos que establece la disposición transitoria anterior.

Tendrá un tratamiento idéntico el personal funcionario de carrera o laboral fijo de la SCIB que fue declarado en excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Estas previsiones también son de aplicación al personal laboral incluido en el punto 2.2 de este acuerdo que en el momento que entre en vigor permanezca en alguna de las situaciones anteriores.

2. El personal funcionario interino de la SCIB que esté en activo en la fecha de firma de este acuerdo y que adquiera la condición de funcionario de carrera por haber superado las pruebas selectivas correspondientes a la oferta pública 2017 en el mismo cuerpo y que acredite haber prestado cinco años de servicios de forma ininterrumpida en la SCIB, será encuadrado en el nivel I de carrera horizontal con efectos desde la fecha de toma de posesión como funcionario de carrera.

En el supuesto de que en la oferta pública mencionada no se ofrezca el cuerpo, la escala o la especialidad para el cual está nombrado el personal funcionario interino, tendrá que esperar la convocatoria de la primera oferta pública que lo incluya para el encuadre señalado en el párrafo anterior.

3. En el supuesto de personal funcionario interino y laboral temporal que supere las pruebas selectivas en un cuerpo o categoría diferente del cual presta servicios como funcionario interino o como laboral temporal se tendrá en cuenta la regla de la ponderación establecida en la DT 1.º apartado 2 para encuadrarlo como máximo en el nivel I de carrera horizontal con efectos desde la fecha de toma de posesión como funcionario de carrera o laboral fijo, siempre que acredite haber prestado el tiempo necesario de manera ininterrumpida en la SCIB.



Si hay interrupciones en la prestación de los servicios que no superan 20 días, se entiende a los efectos de este punto que no hay interrupción.

Disposición transitoria tercera

Una vez hecho, con carácter extraordinario, el encuadre inicial que establece la disposición transitoria primera, los pagos se realizarán mediante el «concepto a cuenta del complemento de carrera horizontal», de acuerdo con la DT 5 de la LFP.

Se pagará el 100% con efectos de 1 de agosto de 2018.

El abono de estas cantidades y todos los incrementos están supeditados a los límites presupuestarios anuales y al cumplimiento de la normativa en materia de retribuciones o carrera profesional de aplicación al personal de la SCIB, así como a la existencia de crédito adecuado y suficiente.

Disposición transitoria cuarta

1. La progresión en el sistema ordinario de carrera profesional no puede llevarse a cabo hasta que no se haga el desarrollo normativo el sistema de evaluación del cumplimiento de la SCIB o, subsidiariamente, de la Comunidad Autónoma.

2. La primera convocatoria de carrera ordinaria para acceder a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se llevará a cabo en el segundo semestre de 2020, de acuerdo con los requisitos establecidos. En esta convocatoria, y por una sola vez, se tendrán en cuenta las fracciones de tiempos remanentes que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel en la fase extraordinaria de implantación y siempre que la duración del periodo excedente sea superior a tres años.

Por la Administración

Por las organizaciones sindicales

CSIF STEI

UGT USO

