

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

PARLAMENTO DE LAS ILLES BALEARS

OFICINA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN DE LES ILLES BALEARS

2187 *Resolución del director de la Oficina de prevención y lucha contra la corrupción en las Illes Balears, por la cual se convalidan varias resoluciones administrativas en relación con la carrera profesional horizontal*

Antecedentes

1. Mediante Resolución de 20 de junio de 2019, el anterior director de la Oficina aprobó con carácter provisional el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la oficina, en los mismos términos que el Acuerdo sobre el modelo de carrera profesional por el personal funcionario y laboral al servicio de los Servicios Generales de la CAIB, así como las posibles modificaciones. Destacamos los tres primeros apartados de la parte dispositiva:

“PRIMERO: Aprobar con carácter provisional el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del cumplimiento del personal funcionario de carrera de la Oficina, en los mismos términos que el Acuerdo sobre el modelo de carrera profesional del personal funcionario y laboral al servicio de los Servicios Generales de la CAIB, así como las posibles modificaciones.

SEGUNDO:

1. Este acuerdo es aplicable a todo el personal funcionario de carrera de la Oficina que preste servicios en esta institución en la fecha de aprobación de esta resolución, así como el que se pueda incorporar mediante sistemas ordinarios de provisión, bien sea por concurso de méritos o por libre designación, a un puesto de trabajo de la Oficina, con posterioridad al encuadre inicial a que se refiere el apartado tercero de esta resolución.

2. El procedimiento de homologación de la carrera profesional se llevará a cabo a instancia de parte, y en 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.

3. La resolución que estime la homologación, que supondrá la adaptación de su progresión a la regulación que pueda establecerse en el ámbito de la Oficina, tiene que establecer los efectos administrativos y económicos del nivel reconocido con la homologación.

TERCERO:

1. Se establece un periodo transitorio (que tiene por finalidad el encuadre inicial de nivel), al cual puede optar el personal a que se refiere el apartado segundo de este acuerdo. Durante este periodo, el personal se clasifica en el nivel que le corresponda teniendo en cuenta única 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 se consideran servicios prestados los reconocidos a 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 recogidos en la disposición transitoria primera.2 del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de 8 de mayo de 2015 por el cual se ratifican los acuerdos del Comité Intercentros y de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 4 de mayo de 2015 (BOIB 2015.05.09).

Los requisitos y los méritos que se tendrán en cuenta en esta fase extraordinaria de implantación se entenderán referidos a fecha efectiva de incorporación a la Oficina.”

2. Mediante Resolución de 14 de diciembre de 2020 (BOIB n.º 216, DE 31-12- 20), el anterior director de la Oficina aprobó el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño en los siguientes términos:

“PRIMERO: Aprobar el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de





carrera de la Oficina, en los mismos términos que el Acuerdo sobre el modelo de carrera profesional con el personal funcionario y laboral al servicio de los Servicios Generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, así como las posibles modificaciones y adaptaciones.

En consecuencia, este Acuerdo es aplicable a todo el personal funcionario de carrera de la Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción en las Illes Balears que preste servicios en esta Administración pública a la fecha de su aprobación, así como el que se pueda incorporar mediante sistemas ordinarios de provisión, bien sea por concurso de méritos o por libre designación, a un puesto de trabajo de la misma.

SEGUNDO: *Elevar a definitivo el encuadre inicial respecto del personal funcionario de carrera que empezó a prestar servicios a partir de mayo del año 2019, y que se realizó como consecuencia del dictado de la Resolución de fecha 20 de junio de 2019, de esta Oficina.*

TERCERO: *Declarar abierto el proceso de progresión en el sistema ordinario de carrera profesional para el personal funcionario de carrera de esta Oficina, de tal manera que la primera convocatoria de carrera ordinaria para acceder a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se llevará a cabo de acuerdo con los requisitos legalmente establecidos.”*

3. En fecha 30 de diciembre de 2020, el director de la Oficina aprobó la convocatoria ordinaria para acceder a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal con el personal funcionario de carrera de esta Oficina.

Valoración jurídica

1. La Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción en las Illes Balears —a partir de ahora “la Oficina”— fue creada por la Ley 16/2016, de 9 de diciembre. El artículo 22.5 de dicha ley establece que el personal al servicio de la Oficina se regirá por lo dispuesto en esta ley y el reglamento de régimen interior. En todo lo que no se prevea, le es aplicable supletoriamente la legislación sobre función pública del personal al servicio de la comunidad autónoma de las Illes Balears. A su vez el Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción en las Illes Balears, aprobado por la Comisión de Asuntos Institucionales y Generales del Parlamento de las Illes Balears, en sesión de día 21-11-2018 (BOIB núm. 156, de 13-12-18) establece en su artículo 63 que el personal al servicio de la Oficina se rige por lo que dispone la Ley 16/2016, de 9 de diciembre, por este reglamento y, en lo no previsto, le será aplicable el régimen establecido con carácter general para el personal al servicio de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears —a partir de ahora la SCIB—. A su vez el artículo 63.2 del Reglamento establece que la ley autonómica de función pública y el Estatuto básico del empleado público se aplicarán supletoriamente.

Por ello, al personal de la oficina le es aplicable, en lo no previsto en la Ley y el Reglamento de la Oficina, en primer lugar el “régimen” aplicable al personal de Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears, es decir la Ley 4/2004, de 2 de abril de la SCIB y el Reglamento de Régimen Interior de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears así como los acuerdos y resoluciones que regulan el régimen de su personal, incluso las disposiciones generales incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo de la SCIB. En consecuencia, por ministerio de la ley, si la Oficina no tuviera acuerdos propios en materia de carrera profesional y ayudas sociales o los que tuviera decayeran, le sería de directa aplicación los acuerdos sobre dichas materias de la SCIB en todo momento.

2. El artículo 16 y siguientes del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre —a partir de ahora EBEP—, establece la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3. En relación con la carrera profesional, el Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2008 acordó ratificar el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-y, UGT y USO, por el cual se determinaron los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del personal laboral para el periodo 2008-2011, entre los cuales se encuentra el de carrera profesional (punto 5.º).

4. Por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015 se ratificaron los acuerdos del Comité Intercentros y de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 4 de mayo de 2015 mediante los cuales se desarrolla el punto 5º, carrera profesional, del Acuerdo mencionado en el punto anterior.

5. Por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de noviembre de 2015 se ratificaron el Acuerdo de la Mesa de Servicios General de 12 de noviembre de 2015 y el Acuerdo del Comité Intercentros de 16 de noviembre de 2015, por los cuales se aprobaron las bases para reactivar la carrera profesional del personal funcionario y laboral de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y se remoduló el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015.

6. Por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de enero de 2018 se ratificó el Acuerdo del Comité Intercentros de 18 de diciembre de 2017 y el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 19 de diciembre de 2017 por los cuales se modifican los acuerdos relativos a la



carrera profesional del personal del ámbito de servicios generales mencionados en los puntos anteriores.

7. El punto 2.6 del anexo 1 del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 20 de noviembre de 2015 establece que las cuantías correspondientes en el grado o nivel de carrera profesional serán las reguladas en el punto 7.2 del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de día 4 de mayo de 2015:

Funcionario/ laborales	Subgrupo A1/ Grupos prof. A	Subgrupo A2/ Grupo prof. B	Subgrup0 B	Subgrupo C1/ Grupo prof. C	Subgrupo C2/ Grupo prof. D	Otras agrup./ Grupo Prof. E
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 €

Sin embargo, 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), hay que aplicar las minoraciones 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).

8. Dicho acuerdo de carrera profesional fue adoptado por diversas administraciones de las Illes Balears (Consell Insular de Mallorca, Ajuntament de Palma, Agència Tributària de les Illes Balears, Ajuntament de Pollença, Ajuntament d'Andratx, Ajuntament d'Inca, Ajuntament de Ses Salines, Ajuntament de Calvià, entre otras) y, también por la SCIB. El acuerdo de la SCIB, de acuerdo con el modelo de carrera profesional de la CAIB, fue publicado en el BOIB núm. 139, de 6-11-18.

9. Mediante acuerdo de la Comisión de Asuntos Institucionales y Generales del Parlamento de las Illes Balears de fecha 20-3-19, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 16/2016, de 9 de diciembre se aprobó la relación de puestos de trabajo de personal funcionario de la Oficina (BOIB núm. 41, de 30 de marzo de 2019). En la fecha de aprobación de dicha Relación de Puestos de Trabajo, lógicamente, al tratarse de un servicio de nueva creación, no estaba ocupado ni un solo puesto de trabajo, salvo el de Director de la Oficina. La consecuencia lógica es que ni se podía ni se debía convocar la Mesa de Negociación porque para constituirse válidamente se requería que previamente se hubieran celebrado elecciones sindicales si al menos prestasen servicios un mínimo de 6 funcionarios. Por ello, la Mesa del Parlamento, a propuesta del Director, haciendo uso de las potestades reglamentarias aprobó dicha relación de puestos de trabajo propuesta por el director.

Como quiera que el Director de la Oficina, sin ningún puesto de trabajo ocupado, no podía alcanzar ningún tipo de acuerdo, la Mesa del Parlamento, incluyó en la misma Relación de Puestos de Trabajo —que de acuerdo con la jurisprudencia no tiene carácter reglamentario— un apartado de “disposiciones generales”, que, por sí mismas y al margen de la relación de puestos de trabajo, tienen carácter reglamentario por cuanto que han sido dictadas por la misma Mesa del Parlamento, la cual tiene la potestad de aprobar normas de carácter reglamentario para la Oficina. Cabe recordar que fue la misma Mesa del Parlamento la que aprobó el Reglamento de Funcionamiento y Régimen Interno de la Oficina, por lo que cabe entender que dichas disposiciones de carácter general son un desarrollo de éste. En cualquier caso, subsidiariamente, dichas disposiciones tendrían la consideración de un acto administrativo debido, en aplicación estricta del régimen jurídico de la Oficina, que obliga a aplicar con carácter general el régimen jurídico de la Sindicatura. Dado que la SCIB aplica estrictamente el modelo de carrera profesional de la CAIB, la Mesa del Parlamento —no el Director, porque no podía dictar actos reglamentarios ni alcanzar acuerdos con un personal inexistente en esos momentos— dispuso que le fuera aplicable a la Oficina el régimen jurídico de la CAIB. Subsidiariamente, también, cabe recordar que de acuerdo con el segundo inciso del artículo 34.2 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, cualquier administración o entidad pública puede adherirse a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada comunidad autónoma o los acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

Lógicamente, la aprobación de dichas disposiciones generales por la Mesa del Parlamento no podía en modo alguno vulnerar los derechos de los funcionarios, porque todavía ninguno había tomado posesión del puesto de trabajo. Por el contrario, con carácter previo a la toma de posesión de los nuevos funcionarios ya se les reconoce el derecho a la carrera profesional pactado en otros ámbitos.

10. En aplicación estricta del acuerdo de la Mesa del Parlamento y como mero acto debido de ejecución el Director de la Oficina resolvió en fecha 20 de junio de 2019 aprobar **con carácter provisional** el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del cumplimiento del personal funcionario de carrera de la Oficina. Asimismo, hay que recordar que el Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción en las Illes Balears establece en su Disposición adicional segunda que “Las condiciones económicas de los puestos de trabajo de la Oficina serán similares a las establecidas para los puestos de trabajo de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les corresponden.” En definitiva, la Oficina tenía el deber jurídico, desde un primer momento, de pagar la carrera profesional —porque hay un mandato preciso, claro e incondicional— de sus funcionarios aplicando lo pactos, acuerdos y resoluciones de aplicación a la CAIB, al ser éstos los aprobados por la Sindicatura de Cuentas de les Illes Balears.





11. En fecha 16-10-20, cuando el censo de funcionarios alcanzó el número mínimo previsto en el artículo 39.2 del EBEP y las condiciones sanitarias a causa de la pandemia COVID-19 lo permitieron, se celebraron las elecciones a los órganos de representación de los funcionarios de la Oficina. En dichas elecciones salió elegida una Delegada de Personal con una candidatura independiente sin vinculación a ninguna organización sindical.

12. Mediante Resolución del Director de la Oficina, de fecha 14 de diciembre de 2020, se reguló el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del cumplimiento del personal funcionario de carrera que presta servicios en la misma (BOIB núm. 210, de 17-12-20) en los mismos términos que el Acuerdo sobre el modelo de carrera profesional del personal funcionario y laboral al servicio de los Servicios Generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, así como sus posibles modificaciones y adaptaciones. En dicha resolución se elevó a definitivo el encuadre inicial respecto del personal funcionario de carrera que comenzó a prestar servicios a partir del año 2019, y que se realizó como consecuencia del dictado de la Resolución del Director de la Oficina de 20 de junio de 2019. En los antecedentes de la mencionada resolución de 14 de diciembre de 2020 se indica que la misma se negoció con la Delegada de Personal de la Oficina.

13. Durante el mes de diciembre de 2021 la Oficina se puso en contacto con los representantes de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de la comunidad autónoma (UGT y CCOO) para la constitución de la Mesa de Negociación de la Oficina y el inmediato inicio de la negociación sobre cualquier materia incluida en el artículo 37 del EBEP, si bien especialmente la carrera profesional, las ayudas sociales y los criterios generales de provisión de puestos de trabajo. Después de diferentes intentos de convocatoria de la Mesa de Negociación no se consiguió su constitución.

14. Después de retomar nuevamente el contacto con las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de la comunidad autónoma (UGT y CCOO) para la constitución de la Mesa de Negociación de la Oficina el director de la Oficina, ratificó en fecha 8 de agosto de 2022 el Acuerdo logrado en el seno de la Mesa de Negociación de la Oficina, de día 4 de agosto de 2022, que se adjuntó como Anexo, por el cual se regula el sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario que presta servicios a la Oficina (BOIB n.º 105 de 9-8-22). Interesa destacar que el mencionado acuerdo a la Mesa de negociación, a la que se convocó a las organizaciones sindicales más representativas (UGT y CCOO) incluyen íntegramente como antecedentes todos los apartados anteriores de la valoración jurídica de esta resolución que antes hemos reproducido —hay que indicar que allá donde dice “Mesa” tiene que decir “Comisión de Asuntos Institucionales y Generales del Parlamento de las Illes Balears”—. La carrera profesional se aprobó en los mismos términos que las resoluciones del anterior director de la Oficina de 2-6-19 y 14-12-20, como se indica expresamente en el apartado 14 del Acuerdo:

“14. Tras retomar nuevamente el contacto con las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de la comunidad autónoma (UGT y CCOO) para la constitución de la Mesa de Negociación de la Oficina se ha llegado a un acuerdo en mesa de negociación para aprobar la carrera profesional horizontal en los mismos términos en los que se había venido aplicando (modelo de carrera profesional del personal funcionario y laboral al servicio de los Servicios Generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears) según las resoluciones del director de la Oficina de fechas 20 de junio de 2019 y 14 de diciembre de 2020.”

15. A pesar de ello, el Consejo de la SCIB, en sesión celebrada el día 9-2-23 aprobó el Informe provisional sobre el cumplimiento de legalidad de la Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción en las Illes Balears correspondiendo al ejercicio 2021 —ejercicio en el que todavía no se había aprobado el Acuerdo de 4 de agosto de 2022—, en que se planteaban algunas dudas sobre posibles causas de nulidad de algunas resoluciones en materia de carrera profesional, especialmente por la falta de negociación con las organizaciones sindicales más representativas y el pagos efectuados a funcionarios procedentes de la Administración del Estado, a pesar de que, apunta expresamente, a la posibilidad de convalidación posterior con efectos retroactivos.

16. De acuerdo con el artículo 52.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, la Administración puede convalidar los actos anulables, y reparar los vicios que presenten. A su vez el artículo 52.2 en relación con el 39.3 establece que se puede otorgar eficacia retroactiva en los actos cuando se dicten en sustitución de actos anulados, así como cuando produzcan efectos favorables al interesado, siempre que los supuestos de hecho necesarios ya existieran en la fecha a la cual se retrotraiga la eficacia del acto y esta no lesione derechos o intereses legítimos otras personas.

De hecho, la SCIB, manifiesta la posibilidad de enmendar los actos en materia de gestión de recursos humanos afectados presuntamente por causas de anulabilidad, como indica expresamente en los siguientes párrafos de las páginas 26 y 27 del informe mencionado:

“Finalmente, a todos los efectos hay que destacar que la Ley no dispone que cualquier infracción normativa conduzca a la nulidad de los actos administrativos, sino que el artículo 48 de la Ley 39/2015 regula la figura de la anulabilidad de los actos administrativos, con efectos distintos a los de la nulidad, y, por eso, hay supuestos en los cuales cabría la convalidación.

De la misma forma, es esencial destacar que tanto la nulidad como la anulabilidad de un acto no implican la de los actos sucesivos o la de sus partes independientes, salvo que la parte viciada tenga tanta importancia que sin esta el acto administrativo no se habría dictado, conforme al artículo 49 de la Ley 39/2015.

La anterior consideración adquiere especial relevancia en cuanto a algunos de los actos dictados en materia de recursos humanos a





lo largo de 2021, respecto de los cuales hay indicios de irregularidades que o bien serían susceptibles de enmienda —mediante la convalidación posterior de los vicios cometidos por el órgano competente de la Oficina—, o bien derivan de actos previos viciados y dictados en el 2020, que son independientes de estos, de los cuales, a su vez, sería admisible la convalidación o, si procede, la conservación de los actos posteriores.”

Las cuestiones formuladas por la SCIB son defectos presuntamente anulables, que se han subsanado plenamente, dado que:

—La Oficina tenía la obligación legal de retribuir los funcionarios en los mismos términos que la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. El mandato del Parlamento en las disposiciones generales de la RLT, que tienen rango reglamentario, **obligaban expresamente el anterior director de la Oficina a retribuir la carrera profesional, con carácter provisional** hasta que no se desarrollara el sistema de carrera profesional propio. Indica la disposición general sexta de la Relación de Puestos de trabajo de la Oficina (BOIB n.º 41, de 30 de marzo de 2019):

“El complemento de carrera se satisfará al personal de la Oficina en iguales condiciones que las establecidas para el personal funcionario de la comunidad autónoma, mientras no se desarrolle por la misma Oficina la normativa interna que regule el sistema de carrera profesional horizontal.”

Por tanto, todas las actuaciones previas en el Acuerdo de 4-8-2022, se hicieron de acuerdo con el anterior mandato, con carácter provisional, de forma absolutamente reglada, por lo cual el anterior director no podía actuar de forma discrecional o diferente al mandato parlamentario.

—En todo caso, hay que indicar que el Parlamento, cuando aprobó la RLT, a su vez, actuó para dar cumplimiento en la disposición adicional segunda del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción en las Illes Balears (BOIB n.º 156 de 13-12-2018)

“Las condiciones económicas de los puestos de trabajo de la Oficina tienen que ser similares a las establecidas para los puestos de trabajo de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que los corresponden.”

El Acuerdo de carrera profesional de la SCIB, es sustancialmente idéntico al de la Comunidad Autónoma, por lo cual, de hecho, se hubiera podido aplicar, por mandato legal el Acuerdo de la SCIB, a la Oficina.

—Lógicamente la Oficina se había creado hacía muy poco tiempo, con muy pocos funcionarios que habían tomado posesión de su puesto de trabajo y la sucesión temporal de los hechos no permitían otras actuaciones, incluso durante la pandemia de COVID-19, que impidió convocar elecciones sindicales.

—De hecho, las actuaciones previas en el Acuerdo de 4-8-2022, no eran más que una mera adhesión al sistema de carrera profesional de la Comunidad Autónoma. Obviamente, los Acuerdos en materia de carrera profesional de la Comunidad Autónoma fueron negociados en el marco de su Mesa General, previa convocatoria de todas las organizaciones sindicales más representativas y otras en función de su representatividad. En consecuencia, la aplicación del Acuerdo de la Comunidad Autónoma a la Oficina no suponía ninguna vulneración del derecho a la negociación de las organizaciones sindicales, dado que se había negociado previamente con estas.

—Las posibles causas de anulabilidad planteadas en relación con la falta de negociación quedaron totalmente subsanadas con el Acuerdo de 4-8-22, que en sus antecedentes, hace referencia expresa y directa a todas las actuaciones anteriores y mantiene la carrera profesional de la Oficina **exactamente en los mismos términos que las actuaciones provisionales anteriores.**

—En relación con el siguiente párrafo de la página 16 del informe de la SCIB mencionado, donde se indica textualmente:

“En los reconocimientos de la carrera profesional horizontal a 5 funcionarios procedentes de la Administración del Estado incorporados durante los años 2019 y 2020, no se siguió el procedimiento que establece la Resolución de la Oficina de 20 de junio de 2019, que en el punto segundo se refiere al reconocimiento de esta a los funcionarios de nuevo ingreso, que requiere la justificación documental que acredite el grado o nivel de carrera profesional reconocido y que se haga referencia a la normativa que regula la carrera profesional horizontal en la administración de origen, lo cual no era posible en los 5 casos mencionados, porque el Estado no tiene incorporado ningún tipo de sistema de carrera horizontal para sus funcionarios. [...]”

cabe manifestar que no se ha hecho una lectura integradora de la Resolución de 20-6-2019, que hemos reproducido extensamente en el apartado de antecedentes. El apartado 1 del punto segundo se indica claramente que el acuerdo es aplicable a los funcionarios que presten servicio en la Oficina y, incluso, a los que se incorporen una vez hecho el primer encuadre. Erróneamente se interpreta que los funcionarios incorporados a la Oficina procedentes de la Administración del Estado sólo pueden optar a la carrera profesional si ya tenían la carrera profesional en la administración de origen y su sistema es homologable al de la CAIB. La homologación se prevé única y exclusivamente una vez finalizado el periodo transitorio. La Oficina obviamente ha homologado la carrera profesional de varios funcionarios incorporados a la Oficina procedentes de la CAIB, IBSALUT o la SCIB incorporados con posterioridad a la convocatoria ordinaria.





—En cuanto a los funcionarios procedentes de la Administración del Estado hay que decir que todos participaron en varios procedimientos de provisión de puestos de trabajo antes y después de la Resolución de 20 de junio de 2019, por la cual se reguló con carácter provisional la carrera profesional de la Oficina, y antes de la finalización del periodo transitorio regulado en el punto tercero de la resolución mencionada, finalización que se produjo con la Resolución de 14 de diciembre de 2020, que da por acabada la provisionalidad del sistema de la carrera, lo eleva a definitivo y convoca el procedimiento ordinario de progresión. Los términos de la Resolución de 20 de junio de 2019 son muy claros; de la lectura sistemática de los apartados segundo y tercero de la parte dispositiva se concluye, con naturalidad, que el periodo transitorio quedaba abierto a las futuras incorporaciones hasta que se llegara al acuerdo definitivo —que como hemos dicho se produjo mediante la resolución de 14 de diciembre de 2020—. El apartado tercero indica que en el periodo transitorio puede optar el personal a que se refiere el apartado segundo y, el apartado tercero, indica claramente que el acuerdo es aplicable a todo el personal funcionario *“que preste servicios en esta institución en la fecha de aprobación de esta resolución, así como el que se pueda incorporar mediante sistemas ordinarios de provisión [...] con posterioridad al encuadre inicial a que se refiere el apartado tercero de esta resolución.”* La resolución de 20 de junio de 2019, además, habla de *“periodo transitorio”* sin determinar la fecha de finalización, por lo cual estuvo vigente hasta la resolución de 14 de diciembre de 2020. Hay que indicar que no indica *“periodo transitorio extraordinario”*, **ni tampoco que fuera por “una sola vez”, sino meramente “periodo transitorio”**.

En esta situación, los funcionarios incorporados con una expectativa de derecho clara, optaron a la carrera profesional durante el marco temporal del periodo transitorio, en el que se reconocían todo tipo de servicios prestados, de acuerdo con la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos. Una vez más hay que recordar que se trataba de actuaciones provisionales de acuerdo con el mandato directo de las disposiciones generales de la RLT aprobada por la Comisión de Asuntos Institucionales y Generales del Parlamento de las Illes Balears, hasta que se aprobara el modelo definitivo de la carrera profesional. La aplicación de la Ley 70/1978 se prevé a la disposición transitoria primera del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de la CAIB, de 4-5-2015, donde se consideran servicios prestados los reconocidos a los efectos de antigüedad, es decir la totalidad de servicios prestados en las diversas administraciones.

—Hay que entender como plenamente subsanadas las Resoluciones del anterior director de los días 20 de junio de 2019 y 14 de diciembre de 2020 una vez ratificado **el Acuerdo de 4-8-22, con la debida negociación previa con las organizaciones sindicales y, en consecuencia**, se pueden convalidar desde la fecha que fueron dictadas, dado que producen efectos favorables a los interesados y que los funcionarios afectados reunían todos los requisitos necesarios para que se les reconociera la carrera profesional y, lógicamente, no se vulneran los derechos legítimos otras personas.

17. En fecha 8-3-2023, el jefe del Área de asesoramiento, representación y defensa jurídica elevó propuesta de resolución favorable en los mismos términos que esta resolución.

Por todo esto,

De acuerdo con las facultades que me otorgan las letras g), l) i m) del artículo 6.1 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Oficina, aprobado por la Comisión de Asuntos Institucionales y Generales del Parlamento de las Illes Balears, en sesión de 21 de noviembre de 2018 (BOIB n.º 156, de 13 de diciembre de 2018),

RESUELVO

1. Convalidar las siguientes resoluciones dictadas por el anterior director de la Oficina, con efectos retroactivos desde la fecha en que fueron dictados, de acuerdo con los artículos 52 y 39 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, así como los actos y resoluciones que se derivan de estos en relación con el reconocimiento de la carrera profesional de los funcionarios de la Oficina:

—Resolución de 20 de junio de 2019 de la Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción en las Illes Balears, por la cual se regula con carácter provisional el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del cumplimiento del personal funcionario de carrera.

—Resolución de 14 de diciembre de 2020, de la Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción en las Illes Balears, por la cual se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera que presta servicios en la misma (BOIB n.º 17 de 17-12- 2020).

—Resolución de 30 de diciembre de 2020 de la Dirección de la Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción en las Illes Balears por la cual se aprueba la convocatoria ordinaria para acceder a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal con el personal funcionario de carrera de esta Oficina (BOIB n.º 216, de 31 de diciembre de 2020).

2. Notificar la presente resolución al anterior director y a todos los funcionarios de la Oficina que presten actualmente servicio y los que hayan causado baja.

3. Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Contra esta Resolución, que agota la vía administrativa, se puede interponer un recurso potestativo de reposición ante el director de la Oficina



de prevención y lucha contra la corrupción en las Illes Balears en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación, de acuerdo con el artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

También se puede interponer directamente un recurso contencioso- administrativo ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a su publicación, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (*8 de marzo de 2023*)

El director de la Oficina de prevención y lucha contra la corrupción en las Illes Balears

Cristóbal Milán Mateu

