

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

SINDICATURA DE CUENTAS

170

Acuerdo del Consejo de la Sindicatura por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa de Negociación de 16 de diciembre de 2024 mediante el que se aprueba el desarrollo del nuevo sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears

Antecedentes

1. La carrera profesional de los empleados públicos y el derecho a progresar en ella se reconocen en el artículo 14.c del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). 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 establecen los derechos retributivos, entre los que 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 dispuesto en esta ley y el Reglamento de régimen interior; en lo no previsto, le es aplicable 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 grado, 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 grados consecutivos, denominados niveles de carrera, que pueden ser diferentes para cada grupo o subgrupo, y en cada uno de los cuales el personal funcionario ha de permanecer un periodo de tiempo mínimo para adquirir las competencias necesarias para poder acceder al nivel del grado superior.
5. El artículo 38 del TREBEP 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 versarán sobre materias que son competencia de los órganos de gobierno de las administraciones públicas, y para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos.
6. El día 30 de octubre de 2018, el Consejo de la Sindicatura ratificó el primer Acuerdo de la Mesa de Negociación de 16 de octubre de 2018 mediante el que se aprobaron las bases del sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears (BOIB n.º 139, de 6 de noviembre de 2018). A raíz de este Acuerdo se llevó a cabo el encuadre extraordinario inicial del personal de la SCIB, aprobado por la Resolución del síndico mayor publicada en el BOIB de 13 de diciembre de 2018, mediante la que se aprobó la lista definitiva de personal funcionario y laboral de la SCIB admitido en el proceso extraordinario de implantación inicial de la carrera profesional horizontal y el nivel asignado a cada uno.
7. Mediante el Acuerdo del Consejo de la Sindicatura de 3 de diciembre de 2020, se ratificó el Acuerdo de la Mesa de Negociación de 20 de noviembre de 2020 por el que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales del personal funcionario y laboral de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears. En cumplimiento de este Acuerdo, hasta hoy se han llevado a cabo tres procedimientos anuales de evaluación de competencias profesionales mediante el sistema de evaluación 360, comprensivos de las anualidades 2021, 2022 y 2023, con el fin de dar cumplimiento al requisito previsto en el apartado 5.2.f del Acuerdo de 30 de octubre de 2018 sobre las bases de la carrera profesional horizontal. Queda pendiente el desarrollo normativo necesario para aplicar la evaluación de los resultados obtenidos por consecución de objetivos.
8. Mediante la Resolución del síndico mayor de 11 de diciembre de 2020 (BOIB n.º 208, de 15 de diciembre), se convocó el procedimiento para acceder o progresar en el modelo de carrera profesional del personal funcionario de carrera o laboral fijo de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears con la previsión de computar, de forma extraordinaria y por una sola vez, los periodos de prestación de servicio remanentes, resultantes del encuadre inicial extraordinario.





9. Mediante el Acuerdo del Consejo de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears de 30 de noviembre de 2022, se ratificó el Acuerdo de la Mesa de Negociación de la Sindicatura de Cuentas de 23 de noviembre de 2022, de modificación del Acuerdo de la Mesa de Negociación de 16 de octubre de 2018, por el que se aprueban las bases del sistema de carrera profesional horizontal de personal funcionario y laboral de la Sindicatura, de forma que se extiende la aplicación del modelo de carrera profesional a los funcionarios interinos de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears.

10. Finalmente, mediante la Resolución del síndico mayor de 30 de noviembre de 2023 (BOIB n.º 164, de 2 de diciembre), se aprobó la convocatoria ordinaria para acceder o progresar en el modelo de carrera profesional del personal funcionario de carrera o laboral fijo de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears, a raíz de la cual se puso de manifiesto a los órganos de gobierno de la Sindicatura que era necesario iniciar una nueva negociación colectiva para desarrollar el nuevo sistema de carrera profesional horizontal, adecuado a la realidad actual, una vez finalizados los encuadres iniciales extraordinarios y las aplicaciones de remanentes, teniendo en cuenta, también, que desde la aprobación del sistema inicial en 2018 se han aprobado nuevos acuerdos de carrera profesional en varias administraciones públicas de las Illes Balears, con la correspondiente incidencia sobre la movilidad interadministrativa del personal y su derecho a la carrera profesional horizontal, circunstancias que requieren una armonización del sistema propio que tienda a evitar vacíos normativos y situaciones discriminatorias entre el personal de la SCIB y el personal procedente de otras administraciones.

11. La Mesa de Negociación de la SCIB, previa negociación, aprobó por unanimidad, el día 16 de diciembre de 2024, el desarrollo del nuevo sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears.

Por todo ello, en la sesión del día 19 de diciembre de 2024, 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 diciembre de 2024, que se adjunta como anexo I, por el que se aprueba el desarrollo del nuevo sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears, junto con su anexo 1.
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*.

A la fecha de la firma electrónica (9 de enero de 2025)

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 que se aprueba el desarrollo del nuevo 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.

1. La Administración de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears (a partir de ahora, la 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 que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), 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 TREBEP deben 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. El art. 121 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de función pública de la comunidad autónoma (LFP), incluye el complemento de carrera entre las retribuciones complementarias y establece que retribuye «la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa». Por otra parte, el art. 62 bis regula la carrera profesional horizontal, que consiste «en la progresión de nivel o grado, 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» y que el sistema de carrera profesional horizontal de la Comunidad Autónoma «se ha de desarrollar reglamentariamente, previa negociación con las organizaciones sindicales».

La SCIB quiere hacer efectivas las previsiones del TREBEP y de la Ley de función pública balear, y, a la vista de la evolución del sistema de carrera profesional en las distintas administraciones públicas y de la experiencia propia observada en las distintas convocatorias efectuadas desde 2018, se ha puesto de manifiesto la necesidad de revisar las bases aprobadas en el Acuerdo colectivo de 16 de octubre de 2018 y modificadas mediante el Acuerdo de 22 de noviembre de 2022, para implantar un modelo de carrera horizontal más ágil y que consiga, en la medida del que sea posible, una homogeneización con los sistemas de otras administraciones públicas de las Illes Balears que permitan fomentar y mantener la movilidad entre el personal al servicio de la SCIB y de la Comunidad Autónoma y de otras administraciones, y permitir al personal de estas acceder a puestos de trabajo de la SCIB sin que disminuyan sus derechos. 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 TREBEP y de la LFP en materia de carrera profesional, que hoy todavía están pendientes de desarrollo reglamentario autonómico, de acuerdo con el apartado 4 del art. 62 bis de la LFP, aplicable al personal de la SCIB en todo lo no establecido por la normativa reguladora propia.

5. Sobre la base del TREBEP 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 TREBEP, 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 art. 24 del presente Estatuto».

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 TREBEP se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el siguiente

ACUERDO

1. Objeto

El objeto de este Acuerdo es desarrollar un nuevo sistema de carrera profesional horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación durante el ejercicio profesional en la SCIB.

Se entiende por carrera profesional horizontal la progresión de nivel o grado 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, de acuerdo con la legislación aplicable en materia de función pública y con las normas que la desarrollan relativas a la carrera profesional horizontal.

2. Ámbito de aplicación subjetivo

1. Este Acuerdo es aplicable a todo el personal funcionario y laboral de la SCIB que presta servicios en esta institución.
2. Igualmente será aplicable al personal funcionario y laboral procedente otras administraciones públicas o sus entes instrumentales, cuando pasen a prestar servicios en la SCIB, en el supuesto de que se les homologue mediante el procedimiento y el cumplimiento de los requisitos regulados en el presente Acuerdo.

3. Características

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

- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido en el ámbito de aplicación decidir si se incorpora a ella y el 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 efectúa considerando los méritos que presenta la persona 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 efectúa sucesivamente y de nivel en nivel, de manera tal que el acceso al nivel superior sólo se alcanza 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 TREBEP y sin perjuicio de la reversibilidad del nivel IV prevista en el apartado 8 del presente Acuerdo.
- e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el correspondiente complemento de carácter fijo y mensual.
- f) Es transparente: las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios que se deban 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) Está 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 han de llevar 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 criterios de homologación que se determinen y de conformidad con el procedimiento de reconocimiento regulado en este Acuerdo.
- 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, previa la negociación preceptiva con la parte social.

4. Modelo de carrera profesional y áreas de valoración

1. Para progresar en la carrera profesional, se desarrolla un modelo en el que la evaluación del desempeño y la mejora continua se configuran como ejes fundamentales. Es decir, además del requisito de cinco años de permanencia en el nivel de origen, se ha de superar la correspondiente evaluación.

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

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 debe permitir 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 su 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 alcanzar los objetivos estratégicos de la organización y a desarrollar profesionalmente a 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 gestionar efectivamente el capital intelectual en el desarrollo de la organización.

2. La valoración del bloque I se ha de llevar a cabo de acuerdo con el Acuerdo del Consejo de la Sindicatura de 1 de diciembre de 2020 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa de Negociación de la SCIB, de 20 de noviembre de 2020, por el que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales del personal funcionario y laboral de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears (BOIB n.º 206, de 10 de diciembre de 2020) o, si procede, los acuerdos que los modifiquen.

La valoración del bloque II se ha de realizar de acuerdo con el desarrollo que se lleve a término, previa negociación con la parte social.

La valoración del bloque III se ha de llevar a cabo de acuerdo con lo establecido en el anexo 1 de este Acuerdo.

5. Requisitos

1. La carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo se inicia, de manera automática, desde la toma de posesión como personal funcionario o laboral. Así pues, el trabajador o la trabajadora inicia la carrera en el nivel de entrada, después del primer nombramiento o contrato en un cuerpo o categoría profesional, que ha de tener la consideración de mínimo y no puede ser retribuido. Una vez cumplidos los requisitos para poder obtener un nivel de carrera, la progresión tiene carácter voluntario. Todo ello sin perjuicio de los supuestos excepcionales establecidos en los puntos 9-12 de este Acuerdo.

2. La progresión en el sistema de carrera profesional horizontal consiste en el ascenso consecutivo a cada uno de los niveles de carrera previstos en el grupo o subgrupo, o la categoría en que el personal esté en activo o en cualquier otra situación en que suponga reserva de puesto de trabajo y compute a los efectos de carrera de acuerdo con establecido en este Acuerdo.

3. Para acceder a un nivel personal superior, es necesario cumplir los siguientes requisitos:

- Haber ejercido el periodo de tiempo mínimo establecido en este Acuerdo en el nivel de carrera inmediatamente anterior o desde el acceso al cuerpo o la categoría, cuando se trate de acceder al nivel I.
- Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior, cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV.
- Haber obtenido una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida.

En el caso de la evaluación de competencias profesionales, esta nota media ha de ser como mínimo de 3 y, en el caso de la evaluación de los objetivos, la nota mínima se determinará previa negociación colectiva para regular el bloque II sobre la evaluación de los resultados obtenidos y su implantación en la SCIB. Computarán en la media todas las evaluaciones obtenidas durante del periodo que se utiliza para acceder al nuevo nivel de carrera, independientemente de si son positivas o negativas.

d) Obtener la puntuación mínima exigida para cada grupo, subgrupo o nivel en el bloque III de valoración relativo al aprendizaje, la docencia y la gestión del conocimiento, en los siguientes términos:

- Personal funcionario de los subgrupos A1 y A2, así como personal laboral de los niveles 1 y 2: 30 puntos
- Personal funcionario de los subgrupos C1 y C2, así como personal laboral de los niveles 3-5: 20 puntos
- Personal funcionario del grupo AP y laboral de los niveles 6 y 7: 10 puntos

Con carácter general, sólo son valorables las actividades certificadas durante el periodo de tiempo que se utiliza para el acceso al nivel correspondiente como carrera profesional horizontal, siempre que se ajusten a los criterios del anexo 1.

No obstante, y de forma excepcional para acceder al nivel I, se pueden valorar actividades certificadas en cualquier momento anterior al periodo de tiempo que se utiliza para el acceso al nivel correspondiente; en concreto, las titulaciones académicas diferentes de la exigida para el acceso en el cuerpo o categoría en que se pretende progresar en la carrera, y también los certificados de niveles de idiomas del Marco común europeo de referencia, incluyendo los certificados de niveles de catalán superiores al exigido para acceder en el cuerpo o la categoría correspondiente, y el certificado de conocimientos de lenguaje administrativo.

4. Para obtener la media de todas las evaluaciones realizadas se dividirá la suma de las puntuaciones obtenidas en cada evaluación entre el número de evaluaciones en las que se ha obtenido un informe válido, de manera que, si una persona, por causa justificada, no ha tenido informe de evaluación en algún periodo, no resulte perjudicada por esta circunstancia. En este caso, se exigirá un mínimo de dos evaluaciones válidas.

Únicamente, se aceptarán como causa justificada:

- No haber prestado servicio activo en la SCIB durante la totalidad del periodo de tiempo evaluado mínimo para acceder o progresar de nivel de carrera, sea por incorporación durante este periodo, sea por estar en alguna de las situaciones computables previstas en los puntos 6.5, 17.4 y 17.6.





Con respecto a la situación administrativa de servicios especiales y excedencia forzosa laboral por designación o elección para cargo público, se estará a lo dispuesto en el punto 17.2.

b) A pesar de haber estado en servicio activo, no haber sido evaluado en alguna de las evaluaciones anuales por causas ajenas a su voluntad, entre otros, debido al cese de la persona superior jerárquica o de alguna otra que forme parte de su grupo de evaluación.

6. Estructura

1. La carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral se estructura en niveles de carrera para cada cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional, en cada uno de los cuales el empleado público permanecerá un periodo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior, sin perjuicio de lo establecido en los puntos 9.2 y 11.2 de este Acuerdo respecto del tiempo de servicios prestados en el cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría profesional de origen.

2. El periodo mínimo de servicios prestados necesarios para el personal funcionario o laboral, continuos o discontinuos, para acceder a cada uno de los niveles o grados es el siguiente:

- Nivel I: 5 años desde el acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría.
- Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.
- Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.
- Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

3. La obtención de los diferentes niveles de carrera profesional horizontal dará derecho al reconocimiento público de estos niveles.

4. Para acceder a un nivel de carrera profesional superior es necesario permanecer —de manera continuada o no continuada— en situación de servicio activo en un determinado cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional o en cualquier otra situación que suponga reserva de puesto de trabajo durante el periodo de tiempo mínimo establecido para cada nivel de carrera.

5. Se entienden como situaciones computables a los efectos de tiempo, además del servicio activo, las siguientes situaciones administrativas:

- a) Servicios especiales
- b) Excedencia forzosa laboral
- c) Excedencia voluntaria en razón de violencia de género o violencia sexual
- d) Excedencia por cuidado de familiares
- e) Excedencia en razón de violencia terrorista
- f) Expectativa de destino y excedencia forzosa por el transcurso del tiempo máximo de duración de la situación de expectativa de destino
- g) Excedencia voluntaria especial regulada en el Decreto-ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de otras instituciones autonómicas.

7. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal

1. El reconocimiento de manera expresa de los diferentes niveles de carrera obtenidos dará derecho a la percepción del complemento de carrera profesional previsto. 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 que se encuentre en situación de servicio activo o situaciones previstas en el epígrafe 6.5.

2. La cuantía en euros del complemento de carrera, en cómputo anual, es la siguiente:

Funcionarios / Laborales	Subgrupo A1/A Grupo prof. 1	Subgrupo A2/B Grupo prof. 2	Subgrupo C1/C Grupo prof. 3, 4	Subgrupo C2/D Grupo prof. 5	AP/E Grupo prof. 6, 7
Nivel IV	12034,98	8665,19	7020,41	5516,03	4703,14
Nivel III	9026,24	6679,41	5265,30	4212,24	3135,43
Nivel II	6017,49	4573,29	3610,49	2908,45	2299,31
Nivel I	3008,75	2407,00	2005,83	1704,96	1358,69

Teniendo en cuenta que no está derogado el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE n.º 126, de 24 de mayo), hay que entender que, en estos importes, están aplicadas las aminoraciones que



establece la Ley 6/2010, de 17 de junio, por la que se adoptan medidas urgentes para la reducción del déficit público (BOIB n.º 94, de 22 de junio).

Esta cuantía se actualizará anualmente de acuerdo con los incrementos establecidos por las leyes de presupuestos, incluida la actualización efectuada para el año 2024. Los efectos económicos de este Acuerdo son a 1 de enero de 2024.

2. Durante los periodos de liberación sindical, el personal seguirá percibiendo la retribución correspondiente al complemento de carrera del nivel que tenga reconocido en el momento de pasar a la condición de liberado sindical, o los que le sean reconocidos después de pasar a esta condición.

3. El trabajo a tiempo parcial o en jornada reducida supone la reducción proporcional de retribuciones o la que corresponde en cada caso del complemento de carrera profesional horizontal alcanzado.

8. Reversibilidad del nivel IV

Las personas que han alcanzado el nivel IV seguirán participando en los procedimientos de evaluación del desempeño correspondientes a los bloques I y III. Y, asimismo, les será exigible la evaluación del desempeño por objetivos cuando esta se implante, con las condiciones que se acuerden para todo el personal de la SCIB.

Para poder mantener el nivel IV, se obtendrá una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que se ha obtenido una valoración válida durante un periodo de 5 años naturales, de acuerdo con lo señalado en los puntos 5.3.c y 5.4, y se obtendrá la puntuación mínima del bloque III, en cuanto a aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento, establecida en el punto 5.3.d.

En caso de no acreditarse las valoraciones del párrafo anterior, se retrocederá al nivel III tanto económica como administrativamente.

El cómputo de este periodo se inicia a partir del año siguiente de la aprobación de este Acuerdo.

En el supuesto de homologación de carrera profesional del nivel IV, el cómputo se iniciará desde la fecha de la toma de posesión en la SCIB.

9. Cambio de cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional en el mismo grupo o subgrupo de titulación

1. Al personal funcionario y laboral de la SCIB que se incorpora a otro cuerpo o categoría profesional dentro del mismo grupo o subgrupo de titulación y tiene reconocido un determinado nivel de carrera profesional, se le reconocerá este nivel de carrera profesional que ya tiene reconocido en su grupo, subgrupo o categoría profesional de procedencia, y puede acceder a los niveles siguientes de carrera horizontal desde el nuevo cuerpo o categoría profesional.

2. El reconocimiento de los niveles de carrera en el nuevo cuerpo o categoría profesional se llevará a cabo de oficio y los efectos económicos del reconocimiento, si procede, serán desde la fecha de toma de posesión.

Con respecto a los efectos administrativos, se mantienen los del correspondiente reconocimiento en el cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría laboral de origen.

10. Cambio de cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional de origen en grupos o subgrupos de titulación superior

1. Al personal funcionario y laboral de la SCIB que accede a otro cuerpo o categoría profesional integrado en un grupo o subgrupo de titulación superior, no se le reconocerá ningún nivel de carrera profesional en el grupo, el subgrupo o la categoría profesional al que ha accedido.

2. El personal al que se refiere el apartado anterior iniciará el progreso en el nuevo cuerpo o categoría profesional, sin perjuicio de seguir percibiendo el complemento de carrera correspondiente al nivel de carrera que tenga reconocido en el grupo, el subgrupo o la categoría profesional de origen. Mantiene este derecho hasta que se produzca la absorción por el reconocimiento de los nuevos niveles en el grupo o subgrupo al que ha accedido. En ningún caso, podrá percibir más de un complemento de carrera del mismo nivel aunque sea de diferentes grupos, subgrupos o categorías profesionales de titulación.

3. El personal funcionario y laboral de la SCIB que acceda a otro cuerpo o categoría profesional integrado en un grupo o subgrupo de titulación superior por promoción interna iniciará la carrera profesional en el nuevo grupo o subgrupo.

11. Cambio de cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional de origen en grupos o subgrupos de titulación inferior

1. Al personal funcionario y laboral de la SCIB que acceda a otro cuerpo o categoría profesional integrado en un grupo o subgrupo de titulación inferior, se le reconocerá en el nuevo grupo, subgrupo o categoría el nivel de carrera profesional que ya tiene reconocido en el grupo, el subgrupo o la categoría de origen, si bien se le retribuirá de acuerdo con las cuantías establecidas para el grupo o subgrupo en el que



se produce el acceso.

2. El reconocimiento de los niveles de carrera en el nuevo grupo o subgrupo de titulación se llevará a cabo de oficio y los efectos económicos del reconocimiento, si procede, tendrán efectos desde la fecha de toma de posesión.

Con respecto a los efectos administrativos, se mantienen los del correspondiente reconocimiento en el cuerpo, la escala o la categoría laboral de origen.

12. Homologación de la carrera profesional reconocida por otras administraciones públicas

1. Mediante el procedimiento de reconocimiento que se regula en este Acuerdo, se podrá homologar la carrera profesional del personal funcionario y laboral que pase a prestar servicios en la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears, proveniente de otras administraciones públicas o sus entes instrumentales que tengan implantado un sistema de carrera profesional horizontal, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El personal funcionario o laboral que tenga reconocido en la Administración de origen algún nivel o grado de carrera profesional, en el mismo grupo, subgrupo o categoría profesional de titulación, podrá solicitar su homologación siempre que este reconocimiento sea en un cuerpo o categoría profesional incluido en el mismo grupo o subgrupo de titulación al del nombramiento o contratación.

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

b) El personal funcionario o laboral que tenga reconocido en la Administración de origen algún nivel o grado de carrera profesional, en un grupo, subgrupo o categoría profesional de titulación inferior a aquel al que accede, podrá solicitar su homologación, pero solamente a efectos económicos.

La resolución que estime la homologación establecerá el nivel de carrera profesional y el grupo, subgrupo o la categoría profesional de titulación en la que se reconocen los efectos económicos, que será la de procedencia en la que tiene reconocido el nivel de carrera que se homologa.

La eventual progresión en el grupo o subgrupo de acceso de la SCIB supondrá, con respecto a los niveles de carrera ya reconocidos, el mantenimiento de la percepción del complemento de carrera reconocido en el grupo, subgrupo o la categoría de origen hasta que se produzca la absorción por el reconocimiento de los nuevos niveles en el grupo o subgrupo al que se ha accedido. En ningún caso, se podrá percibir más de un complemento de carrera del mismo nivel aunque sea de diferentes grupos, subgrupos o categorías profesionales de titulación.

c) El personal funcionario o laboral que tenga reconocido en la Administración de origen algún nivel o grado de carrera profesional, en un grupo, subgrupo o categoría profesional de titulación superior a aquel al que accede, podrá solicitar la homologación de la carrera profesional reconocida.

La resolución que estime la homologación supone el reconocimiento del nivel de carrera profesional en el nuevo grupo, subgrupo o categoría profesional de titulación que se tenía reconocido en el cuerpo, la escala o la categoría de origen, si bien se le retribuirá de acuerdo con las cuantías establecidas para el grupo, subgrupo o categoría profesional en que se presten servicios.

La resolución de homologación establecerá el nivel de carrera profesional y el grupo, subgrupo o la categoría profesional de titulación que se reconoce.

La eventual progresión en el grupo o subgrupo de acceso de la SCIB supone, con respecto a los niveles de carrera ya reconocidos, que se retribuirá de acuerdo con las cuantías establecidas para el grupo o subgrupo al que se produce el acceso y, con respecto a los efectos administrativos, se mantienen los del correspondiente reconocimiento en el cuerpo, la escala o la categoría laboral de origen.

2. El personal funcionario o laboral de cualquier administración pública que pase a prestar servicios en el ámbito de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears y no tenga reconocida la carrera en ninguna Administración pública ni en ningún nivel o grado de carrera profesional, no podrá ser objeto de ningún procedimiento de homologación. Este personal puede iniciar la progresión de la carrera profesional horizontal en el momento en que inicia la prestación de los servicios en la SCIB y no podrá percibir ningún complemento por este concepto hasta que se le reconozca el acceso al nivel I inicial en el grupo o subgrupo que le corresponda, en función de la prestación de servicios en la SCIB.

Si, con posterioridad al reconocimiento de la carrera profesional en un determinado grupo o subgrupo de titulación en la SCIB, alguna administración pública en la que ha prestado o presta servicios implanta sistemas de evaluación y de reconocimiento de carrera profesional horizontal, el eventual encuadre que se haga en aquella administración no podría ser homologado en la Sindicatura de Cuentas de las Illes





Balears en el grupo de titulación en que ya tiene iniciada la carrera profesional.

3. El personal de la SCIB que reingrese procedente de una situación de servicio en otras administraciones públicas podrá obtener el reconocimiento de la progresión del nivel de carrera profesional que haya alcanzado en la Administración de procedencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 88.4 del TREBEP. En este supuesto y a falta de convenio interadministrativo que lo regule, únicamente podrán homologar el nuevo nivel reconocido por otra Administración después de haber superado el procedimiento de reconocimiento que se dispone para el personal funcionario y laboral procedente de otras administraciones.

La homologación tendrá efectos administrativos desde el primer día del mes siguiente a la fecha de presentación de la solicitud.

4. En los supuestos de reconocimiento de homologaciones, las retribuciones que se percibirán serán las establecidas en la SCIB y, en todo caso, una vez reconocidas mediante el procedimiento dispuesto en el apartado 12, tendrán efectos económicos desde el primer día del mes siguiente a la fecha de presentación de la solicitud, excepto el supuesto previsto en el apartado 13.4.

5. Una vez llevada a cabo la homologación, en cualquiera de los supuestos anteriores, la normativa aplicable a la carrera profesional será la del personal de la SCIB y los requisitos exigidos para la progresión serán los establecidos en el presente Acuerdo y se computarán a partir del inicio de la prestación de los servicios en la SCIB.

13. Procedimiento de reconocimiento de las homologaciones

1. El procedimiento de homologación de la carrera profesional se llevará a cabo a instancia de parte.

2. A la solicitud, se adjuntarán la resolución o cualquier otro documento que acredite el nivel de carrera que se pretende homologar y, si procede, la referencia de la publicación de la norma o el acuerdo que regule el sistema de carrera profesional en la administración de procedencia.

3. De acuerdo con los principios de reciprocidad e igualdad, serán requisitos exigibles para homologar un nivel de carrera profesional horizontal alcanzado en otra administración, que esta tenga implantado en su modelo de carrera la evaluación de las competencias profesionales mediante el sistema de evaluación 360° o equivalente al que tenga implantado la SCIB para evaluar el bloque I y que la persona solicitante acredite que ha superado esta evaluación en el periodo correspondiente a la progresión del nivel que pretende homologar, en los términos establecidos en el apartado 5.3.c, 5.4 y 14 del presente Acuerdo.

Asimismo y cuando en la SCIB se haya implantado la evaluación de los resultados obtenidos o por objetivos correspondiente al bloque II, de acuerdo con el apartado 15 de este Acuerdo, también será requisito de homologación haber superado la evaluación de los objetivos en la Administración de procedencia, siempre que se aplique un sistema igual o equivalente al adoptado por la SCIB.

4. Cuando no se cumplan los requisitos del párrafo anterior, únicamente se puede reconocer la homologación cuando la persona solicitante haya superado en la SCIB con resultado positivo, como mínimo, o bien dos procesos de evaluación de competencias válidos, o bien un solo proceso de evaluación válido si este abarca doce meses de prestación de servicios efectivos en la SCIB, además, si procede, de las correspondientes evaluaciones por objetivos.

En este supuesto, se iniciará un nuevo procedimiento de homologación, en el que se podrán convalidar las actuaciones anteriores correspondientes al eventual procedimiento desestimatorio, incluida la formación acreditada entonces, pero los efectos administrativos y económicos serán a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de presentación de las correspondientes evaluaciones profesionales superadas.

5. Los efectos administrativos y económicos o, si procede, únicamente los efectos económicos, se determinarán en la resolución de homologación y, excepto lo establecido en el apartado anterior, serán los que se definen en el apartado 12 para los distintos supuestos de homologación.

6. El procedimiento de reconocimiento de la homologación finalizará con una resolución del síndico mayor que se dictará y notificará en un plazo de tres meses. El silencio administrativo tendrá efectos negativos, de acuerdo con lo establecido en el apartado 6 de la disposición adicional 8.ª de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

Contra esta resolución, se podrá interponer un recurso de alzada ante el Consejo de la Sindicatura, de acuerdo con la Ley 39/2015 y el resto de normativa de aplicación.

14. Efectos de la evaluación de competencias profesionales en la carrera profesional horizontal

1. La valoración obtenida en el proceso de evaluación anual, o en el periodo que se determine, relativa al bloque de evaluación de competencias es la que se especifica en el Acuerdo del Consejo de la Sindicatura de 1 de diciembre de 2020 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa de Negociación de la SCIB de 20 de noviembre de 2020, por el que se aprueba el sistema de evaluación de competencias



profesionales del personal funcionario y laboral de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears (BOIB n.º 206, de 10 de diciembre de 2020) o, si procede, la que se especifique en posteriores acuerdos con la previa negociación colectiva.

2. Para conseguir una valoración positiva anual o dentro del periodo evaluable que se determine, se ha de alcanzar, como mínimo, la puntuación que se especifica en el Acuerdo del Consejo mencionado en el apartado 1. En caso contrario, la valoración es negativa.

3. Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo que no evalúe las personas que el sistema de evaluación implantado le haya asignado, sin ninguna causa justificada, no le contabilizará el año objeto de la evaluación en la que ha incumplido la obligación de evaluar a los efectos de lo establecido en el punto 6.2 del presente Acuerdo. Anualmente, se comunicará a las personas que no han participado en el proceso de evaluación esta circunstancia. Las personas afectadas disponen de un plazo de 15 días para poder presentar alegaciones, que el síndico mayor resolverá.

15. Efectos de la evaluación de los resultados obtenidos en la carrera profesional horizontal

La valoración del proceso de evaluación por objetivos correspondiente al bloque II del sistema de carrera profesional regulado en el presente Acuerdo se registrará por el sistema que acuerde el Consejo de la Sindicatura de las Illes Balears, previa negociación colectiva.

16. Efectos de la valoración del aprendizaje, la docencia y la gestión del conocimiento en la carrera profesional horizontal

La valoración del aprendizaje, la docencia y la gestión del conocimiento correspondiente al bloque III del sistema de carrera profesional regulado en este Acuerdo se registrará por los criterios y los baremos fijados en el anexo 1.

17. Situaciones particulares

1. Jornada inferior a la ordinaria

A las personas que ocupen puestos de trabajo con jornada anual inferior a la ordinaria, así como a las que disfruten de una reducción de jornada, a los efectos de cumplir el requisito temporal señalado en el punto 6.2 del presente Acuerdo y para poder participar en las convocatorias ordinarias de carrera para el reconocimiento de nuevos niveles, se les computará el tiempo de desarrollo en los mismos términos que al personal con jornada de trabajo ordinaria y se les aplicarán los criterios generales establecidos en este Acuerdo para acceder al sistema de carrera y progresar en él.

2. Servicios especiales y excedencia forzosa laboral por designación o elección para cargo público

2.1. En relación con la evaluación del desempeño y los efectos de progresión en la carrera profesional horizontal del personal funcionario en situación de servicios especiales y el personal laboral en excedencia forzosa laboral por designación o elección para cargo público, se exigirá, al menos, una evaluación válida dentro del periodo de tiempo fijado para acceder a un nivel superior de carrera.

2.2. En cuanto al bloque de aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento, se requerirá, en cualquier caso, la puntuación mínima establecida en el apartado 5.3.d.

3. Personas con crédito horario a tiempo total

3.1. En relación con la evaluación del desempeño y los efectos de progresión en la carrera profesional horizontal de las personas beneficiarias de créditos horarios a tiempo total, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

3.1.1. Si el tiempo que permanece en la situación coincide con la totalidad del periodo de tiempo exigido para el acceso a un nivel superior de carrera, se entenderán cumplidos los requisitos mínimos del proceso de evaluación necesarios para el ascenso.

3.1.2. Si el tiempo que permanece en la situación no coincide con la totalidad del periodo de tiempo exigido para el acceso a un nivel superior, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Si el tiempo que permanece en la situación mencionada coincide con un año natural, este se computará a los efectos de carrera horizontal y se dará por superada la evaluación anual de acuerdo con lo establecido en los puntos 14 y 15 del presente Acuerdo.

b) Si el tiempo que presta servicios efectivos coincide con un año natural, se aplicarán los criterios generales de evaluación.

c) Si dentro de un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los que permanece en esta situación, se aplicarán los criterios generales de evaluación siempre que se hayan prestado servicios efectivos en un mínimo del 30% de la jornada anual. En caso contrario, se considerará periodo de disfrute de crédito horario a tiempo completo todo el periodo y se aplicará la regla del punto a anterior.

3.2. En relación con el bloque de aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento, se requerirá la puntuación mínima necesaria establecida en el apartado 5.3.d.





4. Incapacidad temporal

Con respecto al proceso de evaluación anual previsto en este Acuerdo y a los efectos de progresión en la carrera profesional horizontal del personal en situación de incapacidad temporal, se tendrá en cuenta que, si dentro de un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los que se permanece en incapacidad temporal, se aplicarán los criterios generales de evaluación siempre que se hayan prestado servicios efectivos en un mínimo del 30% de la jornada anual. En caso contrario, no se otorgará puntuación en el correspondiente proceso de evaluación.

5. Excedencia por cuidado de familiares, por motivo de violencia de género, por violencia sexual, en razón de violencia terrorista, expectativa de destino y excedencia forzosa

En relación con el proceso de evaluación anual previsto en este Acuerdo y a los efectos de progresión en la carrera profesional horizontal del personal en las situaciones de excedencia por cuidado de un familiar, por motivo de violencia de género, por violencia sexual y en razón de violencia terrorista, de expectativa de destino y de excedencia forzosa de personal funcionario, se tendrá en cuenta que, si dentro un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los que se permanece en alguna de estas situaciones, se aplicarán los criterios generales de evaluación siempre que se hayan prestado servicios efectivos un mínimo del 30% de la jornada anual. En caso contrario, no se otorgará puntuación en el correspondiente proceso de evaluación.

6. Acumulación de diferentes permisos derivados de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

En relación con el proceso de evaluación anual previsto en este Acuerdo y a los efectos de progresión en la carrera profesional horizontal del personal, en los supuestos de disfrute del permiso por parto, de paternidad, adopción o acogimiento, acumulación de lactancia, de mujer gestante y de la incapacidad temporal derivada de riesgo durante el embarazo o la lactancia, se aplicarán los criterios generales de evaluación siempre que se hayan prestado servicios efectivos un mínimo del 30% de la jornada anual. En caso contrario, no se otorgará puntuación en el correspondiente proceso de evaluación.

18. Procedimiento para obtener nuevos niveles de carrera profesional

1. El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal se iniciará a instancia de parte mediante la solicitud de la persona interesada.
2. Las solicitudes se presentarán por escrito al Registro de la Sindicatura de Cuentas o por el procedimiento telemático que se habilite en su sede electrónica y se adjuntarán 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 5.3 del presente Acuerdo.
3. El Servicio de la Secretaría General enviará las solicitudes y la documentación adjunta al Comité de Valoración, en el plazo máximo de un mes desde el registro de la solicitud. El Comité emitirá un informe sobre el cumplimiento de los requisitos con el resultado de los bloques evaluados, con una propuesta de estimación o desestimación de la progresión del nivel de carrera solicitado, en el plazo máximo de un mes desde la recepción de las solicitudes y la documentación, y lo elevará a la Secretaría General a fin de que esta dicte la correspondiente propuesta de resolución.
4. En el plazo máximo de tres meses, el síndico mayor dictará una resolución motivada de concesión o denegación del nivel solicitado. El silencio administrativo tendrá efectos negativos, de acuerdo con lo establecido en el apartado o de la disposición adicional 8.ª de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

Contra esta resolución, se puede interponer un recurso de alzada ante el Consejo de la Sindicatura, de acuerdo con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y el resto de normativa de aplicación.

5. Los efectos económicos y administrativos de la obtención del nivel se retrotraerán a la fecha de la solicitud.

19. Comité de Valoración de Carrera Profesional

1. Se crea el Comité de Valoración de Carrera Profesional, que tiene la consideración de órgano colegiado, técnico y especializado, cuyo funcionamiento se regirá 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, o norma que las sustituya.
2. El Comité de Valoración tendrá carácter permanente y el síndico mayor designará a sus miembros por un periodo de tres años. Tendrá un mínimo de tres miembros y un máximo de cinco y, entre estos al menos habrá un representante del personal, una persona adscrita a la Secretaría General y otra que pertenezca al cuerpo de auditores o de ayudantes de auditoría. Los miembros que dejen de prestar servicios en la SCIB durante este periodo serán sustituidos por el nombramiento de otros de la misma condición.



3. Los miembros del Comité actuarán con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, y estarán obligados a guardar secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y los comentarios hechos sobre las personas evaluadas.

4. El Comité tendrá la función de evaluar el cumplimiento de los requisitos y los méritos que la persona interesada haya aportado y se encargará de comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel, además de llevar a cabo las funciones que le atribuya el síndico mayor, relacionadas con el sistema de carrera profesional horizontal. Asimismo, emitirá un informe y elevará la propuesta de reconocimiento de nivel a la Secretaría General.

20. Comisión Paritaria de Seguimiento

De conformidad con el art. 38.5 del TREBEP, se constituirá una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán las de seguimiento del presente Acuerdo. Así, la integrarán un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo y 4 representantes de la SCIB designados por el síndico mayor. Las partes podrán asistir acompañadas de un asesor cuando, por razones de la temática que se trate, consideren necesario contar con la ayuda de personas con conocimientos especializados en la materia.

21. Paz social

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

22. Vigencia y aplicabilidad

1. 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.

2. Quedan sin efecto el Acuerdo del Consejo de la Sindicatura por el que se ratificó el Acuerdo de la Mesa de Negociación de 16 de octubre de 2018 mediante el que se aprobaron las bases del sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears (BOIB n.º 139, de 6 de noviembre de 2018) y sus modificaciones.

Disposición transitoria primera

El abono de las cantidades derivadas de este Acuerdo y de los incrementos está supeditado a los límites presupuestarios anuales y al cumplimiento de la normativa en materia de retribuciones o carrera profesional aplicable al personal de la SCIB, así como a la existencia de crédito adecuado y suficiente.

Disposición transitoria segunda

Mientras no se apruebe, previa negociación colectiva, la regulación para evaluar el área de valoración del bloque II, sobre evaluación de los resultados obtenidos o evaluación por objetivos, no se podrá exigir el requisito correspondiente a esta área de valoración en las solicitudes de acceso y progresión a los niveles de carrera profesional horizontal que efectúen las personas interesadas.

En el supuesto de solicitudes formuladas con posterioridad a la aprobación del correspondiente acuerdo regulador de la evaluación por objetivos, únicamente se podrá exigir el cumplimiento de este requisito de forma progresiva a partir de su implantación y una vez haya transcurrido al menos un año y se disponga de la primera evaluación.

Las partes firmantes de este Acuerdo son las siguientes:

Por la Administración

Por las organizaciones sindicales

CCOO

STEI

UGT

USO



ANEXO 1**Área de valoración del bloque III. Aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento****Criterios de valoración y baremo de puntuación relativos al bloque de Aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento****A. Aprendizaje**

Se incluyen en este apartado las actividades formativas para la actualización y el perfeccionamiento profesional, la formación académica, la formación en lenguas del Marco europeo común de referencia y los conocimientos de lengua catalana, en los términos que se especifican en los siguientes puntos.

En el supuesto de que los certificados de las acciones formativas no especifiquen la duración o los créditos, se valorará cada acción con 0'15 puntos.

1. Actividades formativas recibidas para la actualización y el perfeccionamiento profesional

1. Se valorarán para este apartado los cursos, los congresos, las jornadas, las conferencias, los seminarios, los talleres y las otras acciones formativas siguientes:

- Las impartidas por las escuelas de administración pública u homologadas por estas escuelas.
- Las impartidas en el marco de los acuerdos de formación continua y para el empleo de las administraciones públicas, promovidos por cualquier administración pública o sindicato.
- Las impartidas, promovidas, acreditadas o reconocidas por las administraciones públicas, las universidades, las corporaciones de derecho público –como los colegios profesionales y sus agrupaciones institucionales o el Instituto de Censores Jurados de Cuentas, entre otros-, las federaciones o asociaciones de entidades locales, las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los organismos del sector público instrumental administrativo (organismos autónomos y consorcios), los organismos del sector público instrumental empresarial con personificación pública que se rigen por el derecho privado (entidades públicas empresariales) y las fundaciones del sector público.

2. Los certificados indicarán las horas de duración o los créditos de los cursos. Cada crédito se valorará a razón de 10 horas de duración, excepto cuando el certificado indica otra cosa. En el supuesto de que se trate de fracciones diferentes a 10 horas, se valora con la parte proporcional.

3. En el supuesto de que la acción formativa no sea organizada u homologada por la EBAP u otra escuela de administración pública, esta ha de tener relación con los ámbitos competenciales y funcionales de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears y, por lo tanto, dirigida a la calificación o la capacitación específica para los puestos de trabajo de esta Administración.

2. Formación académica

Se valorarán las titulaciones académicas cuyo carácter oficial o equivalencia tenga reconocido y establecido el ministerio competente en educación, así como las titulaciones universitarias no oficiales y los títulos propios de posgrado de las universidades españolas en la regulación de las enseñanzas propias, diferente de la exigida o acreditada para el acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría en que se progresa.

3. Formación en una lengua del Marco europeo común de referencia

1. Se valoran los certificados acreditativos de los conocimientos de cualquier lengua oficial de las escuelas oficiales de idiomas (EOI), así como de las universidades.

2. Los certificados del Marco europeo común considerados equivalentes son los detallados en la Instrucción 3/2021 de la directora general de Función Pública, para establecer las titulaciones y certificados que, con referencia a los niveles que determina el Marco común europeo de referencia para las lenguas, acreditan el nivel de conocimiento de lenguas extranjeras en los procesos de provisión de puestos de trabajo de la Administración de la CAIB, u otra que la sustituya, y se valorarán con la misma puntuación que los certificados indicados en el punto anterior.

3. A los efectos de su consideración como títulos que acreditan el conocimiento en la lengua oficial de la Unión Europea correspondiente, se incluyen las licenciaturas en filología y en traducción e interpretación o los grados en estos ámbitos, los cuales se equiparan al nivel C2 del MECR de la lengua de que se trate.

También se reconocen como estudios que acreditan el conocimiento de lenguas extranjeras del nivel que corresponda los estudios del ámbito de turismo cursados en la Universidad de las Illes Balears (técnico en Actividades Turísticas, título superior de Turismo, diplomado en Turismo y grado de Turismo), de acuerdo con el anexo de la Instrucción 3/2021 de la directora general de Función Pública.



4. Conocimientos de lengua catalana

1. Se valoran los certificados expedidos por la EBAP, los expedidos u homologados por el órgano competente de la consejería competente en materia de política lingüística o los que se hayan declarado equivalentes.
2. En todos los casos, sólo se valoran los certificados de nivel superior al exigido como requisito de acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría, además del certificado de conocimientos de lenguaje administrativo, cuya puntuación se acumulará a la del otro certificado que se acredite.

B. Docencia, gestión y transferencia del conocimiento

1. En este apartado, se valora la impartición de acciones formativas en las diferentes modalidades y según los criterios definidos en el apartado A. También se incluyen las actividades relacionadas con el diseño y la planificación de esta formación.
2. Por otra parte, se valoran diferentes actividades que tienen como objeto la gestión y transferencia del conocimiento dentro y fuera de la organización.

1. Docencia y colaboración en el diseño y la planificación de la formación

1. Se valoran las siguientes actividades:
 - Impartición de acciones formativas de cualquier modalidad, de acuerdo con los criterios que establece el apartado A.
 - Realización de tareas de coordinación de áreas de formación de la EBAP u otra administración o escuela de administración pública.
 - Colaboración en el diseño y la dirección de acciones formativas de nueva creación o de los módulos de prácticas de un curso con nombramiento de la EBAP.
2. En el supuesto de que las actividades de docencia no estén organizadas u homologadas por la EBAP, deben tener relación con los ámbitos competenciales y funcionales de la Sindicatura de Cuentas de las Illes Balears y, por lo tanto, dirigida a la calificación o capacitación específica para los puestos de trabajo de esta Administración.

2. Gestión y transferencia del conocimiento

Se valoran las siguientes actividades:

- Participación en grupos y comunidades de aprendizaje relacionados con la actividad profesional o institucional.
- Participación como mentor o mentora, tutor o tutora o cualquier otra figura análoga, en los programas organizados por la SCIB o la EBAP.
- Elaboración de material didáctico de las acciones formativas organizadas por administraciones públicas o escuelas de administraciones públicas.
- Publicaciones como autor o coautor con ISBN o ISSN o depósito legal relacionadas con la Administración pública o con la actividad profesional o institucional, tanto en formato digital como en papel, sobre estudios o trabajos en medios especializados, científicos, técnicos o profesionales.
- Obtención de reconocimientos públicos y premios relacionados con el ámbito de la Administración pública o con la actividad profesional o institucional.
- Tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes.
- Participación como ponente en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional de la SCIB, organizadas o promovidas por instituciones públicas ajenas a la EBAP.

Criterios de valoración del área de aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento

A. APRENDIZAJE

1. APRENDIZAJE RECIBIDO PARA LA ACTUALIZACIÓN Y EL PERFECCIONAMIENTO		Puntuación
1.1.	Actividades formativas con certificado de aprovechamiento	2,5 puntos por crédito
1.2.	Actividades formativas con certificado de asistencia	1,5 puntos por crédito
2. FORMACIÓN ACADÉMICA		Puntuación
2.1.	Título de doctorado	18 puntos por título
2.2.	Título de posgrado universitario: másteres oficiales universitarios	15 puntos por título



2.3.	Título de posgrado universitario: títulos propios universitarios (máster, especialista universitario y experto universitario)	0,20 puntos por crédito ECTS Máximo 12 puntos 0,15 puntos por crédito LRU o no especificado el tipo de crédito, equivalente a 10 horas Máximo 9 puntos
2.4.	Título de grado universitario. Nivel 3 de MECES. Título de licenciatura	25 puntos
2.5.	Título de grado universitario. Nivel 2 de MECES. Título de diplomatura	22 puntos
2.6.	Título propio de grado universitario	15 puntos
2.7.	Título de técnico superior de formación profesional. Nivel 1 de MECES	8 puntos
2.8.	Título de técnico medio de formación profesional y título de bachiller	5 puntos
2.9.	Título de graduado en educación secundaria obligatoria	3 puntos
3. FORMACIÓN EN UNA LENGUA DEL MARCO EUROPEO COMÚN Certificados de los niveles del MERC		Puntuación
3.1.	Nivel A1	1 punto
3.2.	Nivel A2	1,5 puntos
3.3.	Nivel B1	2 puntos
3.4.	Nivel B2	3 puntos
3.5.	Nivel C1	4 puntos
3.6.	Nivel C2	5 puntos
4. CONOCIMIENTOS DE LENGUA CATALANA		Puntuación
4.1.	Certificado de nivel B1	4 puntos
4.2.	Certificado de nivel B2 (antes certificado B)	5 puntos
4.3.	Certificado de nivel C1 (antes certificado C)	6 puntos
4.4.	Certificado de nivel C2 (antes certificado D)	7 puntos
4.5.	Certificado de conocimientos de lenguaje administrativo (certificado E)	2 puntos

B. DOCENCIA, GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

1. DOCENCIA Y COLABORACIÓN EN EL DISEÑO Y LA PLANIFICACIÓN		Puntuación
1.1.	Docencia	2,5 puntos por crédito
1.2.	Coordinación de áreas de formación	2 puntos por año completo
1.3.	Responsable de formación de una consejería o entidad	1 punto por año completo
1.4.	Coordinación de actividades de aprendizaje o de gestión de conocimiento	1 punto por actividad
1.5.	Colaboración en el diseño y la dirección de acciones formativas de nueva creación	0,5 puntos por colaboración
2. GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO		Puntuación
2.1.	Participación en grupos de trabajo y comunidades de aprendizaje	1,5 puntos por participación certificada
2.2.	Participación como mentor o mentora o tutor o tutora en los programas desarrollados por la EBAP	1 punto por programa
2.3.	Preparación de material didáctico	1 punto por crédito de formación a la que se destina el material
	Actualización de material didáctico	0,50 puntos por crédito de formación a la que se destina el material
2.4.	Autoría de libros, recopilaciones normativas comentadas o ediciones equivalentes en otros soportes audiovisuales	3 puntos por autoría individual y 2 puntos por coautoría
2.5.	Autoría de artículos divulgativos en revistas y publicaciones periódicas especializadas	1 punto por autoría individual y 0,5 puntos por coautoría



2.6.	Obtención de reconocimientos públicos y premios	2 puntos
2.7.	Tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes	1 punto para cada alumno y curso tutorizado
2.8.	Participación como ponente en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional organizadas por instituciones ajenas a la EBAP	1,5 puntos por cada intervención

