

Sumari

§1.ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 24 D'OCTUBRE DE 2008, DE RATIFICACIÓ DE L'ACORD ENTRE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS I LES ORGANITZACIONS SINDICALS CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT I USO, MITJANÇANT EL QUAL ES DETERMINEN ELS CRITERIS I LES LÍNIES GENERALS DEL PROCÉS NEGOCIADOR PER A L'ADOPCIÓ D'ACORDS EN MATÈRIA DE FUNCIÓ PÚBLICA, EN L'ÀMBIT DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS I DEL PERSONAL LABORAL PER AL PERÍODE 2008-2011	5
---	----------

ACORD ENTRE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS I LES ORGANITZACIONS SINDICALS CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT I USO MITJANÇANT EL QUAL ES DETERMINEN ELS CRITERIS I LES LÍNIES GENERALS DEL PROCÉS NEGOCIADOR PER A L'ADOPCIÓ D'ACORDS EN MATÈRIA DE FUNCIÓ PÚBLICA, EN L'ÀMBIT DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS I DEL PERSONAL LABORAL PER AL PERÍODE 2008-2011	5
1. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL	6
2. MODIFICACIONS LEGISLATIVES	6
3. MODIFICACIONS DE NORMES REGLAMENTÀRIES	8
4. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT	9
5. CARRERA PROFESSIONAL	9
6. ACCIÓ SOCIAL	11
7. HOMOGENEÏTZACIÓ DELS COMPLEMENTES ESPECÍFICS	11
8. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	12
9. PLA D'IGUALTAT	12
10. COMISSIÓ PARITÀRIA I GRUPS DE TREBALL	13
11. PAU SOCIAL	13

§2. ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 8 DE MAIG DE 2015 PEL QUAL ES RATIFIQUEN ELS ACORDS DEL COMITÈ INTERCENTRES I DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS DE 4 DE MAIG DE 2015 MITJANÇANT ELS QUALS ES DESENVOLUPA EL PUNT 5È, CARRERA PROFESSIONAL, DE L'ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 24 D'OCTUBRE DE 2008 QUE RATIFICA L'ACORD ENTRE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS I LES ORGANITZACIONS SINDICALS CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT I USO, MITJANÇANT EL QUAL ES DETERMINEN ELS CRITERIS I LES LÍNIES GENERALS DEL PROCÉS NEGOCIADOR PER A L'ADOPCIÓ D'ACORDS EN MATÈRIA DE FUNCIÓ PÚBLICA, EN L'ÀMBIT DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS I DEL PERSONAL LABORAL	15
---	-----------

ANNEX I. Acord del Comitè Intercentres, de 4 de maig de 2015, mitjançant el qual es desenvolupa el punt 5è, carrera professional, de l'Acord del Consell de Govern de dia 24 d'octubre de 2008, que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la mesa sectorial de serveis generals i del personal laboral	17
1. Modificacions normatives	19
2. Objecte	19
3. Àmbit subjectiu d'aplicació	19
4. Característiques	20
5. Requisits	20
6. Estructura	21
7. Retribucions	22

Acords de carrera (CONSOLIDAT a novembre 2018).

8. Àrees de valoració i efectes en la carrera professional.....	22
9. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal.....	23
10. Òrgans de valoració de la carrera professional.....	23
11. Funcions dels comitès de valoració.....	24
12. Comissió paritària de seguiment.....	24
13. Pau social.....	24
14. Vigència.....	24
Disposició transitòria primera.....	24
Disposició transitòria segona.....	26
Disposició transitòria tercera.....	26
Disposició transitòria quarta.....	26

ANNEX II. Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals, de 4 de maig de 2015, mitjançant el qual es desenvolupa el punt 5è, carrera professional, de l'Acord del Consell de Govern de dia 24 d'octubre de 2008, que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la mesa sectorial de serveis generals i del personal laboral.....

1. Modificacions normatives.....	28
2. Objecte.....	29
3. Àmbit subjectiu d'aplicació.....	29
4. Característiques.....	31
5. Requisits.....	32
6. Estructura.....	32
7. Retribucions.....	33
11. Àrees de valoració i efectes en la carrera professional.....	34
9. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal.....	34
10. Òrgans de valoració de la carrera professional.....	35
11. Funcions dels comitès de valoració.....	35
12. Comissió paritària de seguiment.....	35
13. Pau social.....	35
Disposició transitòria primera.....	36
Disposició transitòria segona.....	37
Disposició transitòria tercera.....	37
Disposició transitòria quarta.....	38

§3.ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 20 DE NOVEMBRE DE 2015 PEL QUAL ES RATIFICA L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS DE 12 DE NOVEMBRE DE 2015 I L'ACORD DEL COMITÈ INTERCENTRES DE 16 DE NOVEMBRE DE 2015 PELS QUALS S'APROVEN LES BASES PER REACTIVAR LA CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE SERVEIS GENERALS DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS I ES REMODULA L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS I DEL COMITÈ INTERCENTRES DE 4 DE MAIG DE 2015.....

Annex 1. Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de 12 de novembre de 2015, pel qual s'aproven les bases per reactivar la carrera professional del personal funcionari i el personal laboral de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i es remodula l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del Comitè Intercenres de 4 de maig de 2015.....

Acords de carrera (CONSOLIDAT a novembre 2018).

1. Objecte.....	41
2. Personal funcionari de carrera i laboral que ha de percebre carrera professional.....	41
3. Ponderació dels serveis prestats.....	42
4. Ajornament de la recuperació de la part de la paga extraordinària que es va perdre durant l'any 2012.....	42
5. Modificació del model de carrera ordinària.....	43
6. Convocatòria de carrera ordinària.....	43
7. Personal funcionari interí.....	43
8. Personal funcionari de carrera docent no universitari.....	44
9. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional dins el mateix grup de titulació.....	44
10. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional d'origen a grups o subgrups de titulació superior.....	44
11. Pau social.....	45
Disposició addicional primera.....	45
Disposició final.....	45
Annex 2. Acord del Comitè Intercentres de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 16 de novembre de 2015, pel qual s'aproven les bases per reactivar la carrera professional del personal funcionari i el personal laboral de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i es remodula l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del Comitè Intercentres de 4 de maig de 2015.....	45
1. Objecte.....	46
2. Personal funcionari de carrera i laboral que ha de percebre carrera professional.....	46
3. Ponderació dels serveis prestats.....	47
4. Ajornament de la recuperació de la part de la paga extraordinària que es va perdre durant l'any 2012.....	48
5. Modificació del model de carrera ordinària.....	48
6. Convocatòria de carrera ordinària.....	49
7. Personal laboral temporal.....	49
8. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional dins el mateix grup de titulació.....	50
9. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional d'origen a grups de titulació superior.....	50
10. Pau social.....	50
Disposició addicional primera.....	51
Disposició final.....	51

§1. ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 24 D'OCTUBRE DE 2008, DE RATIFICACIÓ DE L'ACORD ENTRE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS I LES ORGANITZACIONS SINDICALS CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT I USO, MITJANÇANT EL QUAL ES DETERMINEN ELS CRITERIS I LES LÍNIES GENERALS DEL PROCÉS NEGOCIADOR PER A L'ADOPCIÓ D'ACORDS EN MATÈRIA DE FUNCIO PÙBLICA, EN L'ÀMBIT DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS I DEL PERSONAL LABORAL PER AL PERÍODE 2008-2011

El Consell de Govern de les Illes Balears, a proposta de la consellera d'Interior en sessió celebrada el dia 24 d'octubre de 2008, adopta, entre d'altres, l'Acord següent:

«Primer. Ratificar l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO, mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del personal laboral per al període 2008-2011, que s'adjunta com a annex a aquest Acord.

Segon. Ordenar la publicació d'aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.'

Palma, 24 d'octubre de 2008

El Secretari del Consell de Govern

Albert Moragues Gomila

ANNEX

ACORD ENTRE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS I LES ORGANITZACIONS SINDICALS CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT I USO MITJANÇANT EL QUAL ES DETERMINEN ELS CRITERIS I LES LÍNIES GENERALS DEL PROCÉS NEGOCIADOR PER A L'ADOPCIÓ D'ACORDS EN MATÈRIA DE FUNCIO PÙBLICA, EN L'ÀMBIT DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS I DEL PERSONAL LABORAL PER AL PERÍODE 2008-2011

Reunits a Marratxí, el 18 de juliol de 2008, a l'empara del que estableixen els articles 33, 34 i 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), les representacions de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i de les organitzacions sindicals

Manifesten

Qualsevol àmbit de gestió política exigeix una planificació que vagi més enllà del dia a dia o del present exercici pressuposta ri. Per això, una adequada política de recursos humans, sobretot quan hi ha canvis en l'àmbit legislatiu, com ara ha estat l'aprovació d'una norma bàsica estatal, l'Estatut bàsic de l'empleat públic, implica la conveniència de planificar els seus objectius amb l'acord dels representants dels empleats públics. Per això, aquest Acord vol assentar les bases de les negociacions entre l'Administració i els sindicats per a uns propers acords que permetin avançar en el camí de la modernització de l'Administració pública, en la millora dels serveis que es presten a la ciutadania, en l'increment dels seus nivells de qualitat o de competitivitat, i en la consecució d'una administració més ràpida i àgil en l'atenció a la ciutadania; que augmenti, en suma, els nivells d'eficiència i eficàcia amb la qual es presten els serveis públics.

I és que un factor clau per millorar la qualitat dels serveis que presta l'Administració el constitueix l'ordenació i gestió adequades dels seus recursos humans.

Obtenir la màxima rendibilitat d'aquests recursos humans permetrà a l'Administració assegurar un compliment òptim dels seus objectius i assolir els resultats previstos en dissenyar les polítiques públiques. Assolir aquests objectius només es pot aconseguir si s'actua motivant adequadament els empleats que serveixen a l'organització. És el conjunt del personal el que farà que s'aconsegueixin els objectius i resultats previstos. Per això, és fonamental el diàleg amb les organitzacions sindicals, com a interlocutors i partícips actius en la millora de l'Administració.

Igualment, l'Administració pública de les Illes Balears ha de vetllar perquè hi hagi una regulació normativa i un entorn de treball que assegurin, de forma efectiva, les millors condicions personals, familiars i professionals per als empleats públics, que permetin l'adequada conciliació entre totes sense que cap se'n ressenti. En aquest sentit, es presenten com a objectius fonamentals la consecució d'un major grau de professionalització dels empleats, la tendència a l'equiparació de les retribucions entre personal funcionari i laboral, així com la incorporació d'una sèrie de mesures socials destinades a donar respostes ràpides i àgils als problemes personals amb què aquests conviuen i que estan presents en la societat actual.

Així mateix, com hem dit abans, l'aprovació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, exigeix jurídicament i organitzativament l'adaptació i la revisió de la legislació de funció pública autonòmica als requeriments i previsions de la norma estatal.

En conseqüència, fruit de les negociacions dutes a terme entre l'Administració i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO i parant un esment especial a les circumstàncies econòmiques actuals i futures de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, se signa aquest

Acord

1. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL

Aquest Acord és aplicable a tot el personal funcionari i laboral que presta serveis en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb excepció del personal docent, del personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica i del personal laboral de les empreses públiques i societats vinculades a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

El punt cinquè relatiu a la carrera professional no és d'aplicació al personal funcionari i laboral que hagi exercit l'opció d'estatutaritzar-se, o que, havent-ho fet, hi renunciï.

La finalitat d'aquest Acord és fixar els termes i les bases generals respecte dels quals se signaran els corresponents acords abans de 31 de desembre de 2008 sobre les qüestions que es determinen per al període 2008-2011, els quals com a mínim hauran de reflectir el que aquí s'acorda.

2. MODIFICACIONS LEGISLATIVES

L'aprovació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques del territori espanyol, exigeix l'adaptació de la legislació de funció pública als nous requeriments d'aquesta norma.

Per això, independentment que les normes de l'EBEP, pel fet de ser de caràcter bàsic, siguin d'aplicació directa i deroguin totes les normes que el contradiguin, aquesta nova llei bàsica s'ha plantejat com una norma que únicament regula el que es considera que ha de ser comú per a totes les administracions públiques, però és susceptible de ser adaptada per la legislació de desenvolupament a les característiques pròpies de cada una d'aquestes administracions, de forma que, sobre la base d'un substrat comú de drets i deures dels empleats públics, cada llei autonòmica de desenvolupament estableixi les reformes específiques que requereix la modernització del seu sistema d'ocupació pública.

En l'àmbit autonòmic balear ens trobam amb la singularitat de tenir dues lleis aprovades just abans de l'aprovació de l'EBEP, però que varen entrar en vigor posteriorment, per la qual cosa la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de les Illes Balears, no se'n pot considerar llei de desenvolupament, de forma que determinats capítols de l'Estatut bàsic no entren en vigor encara, d'acord amb el que disposa la seva disposició final quarta. Per tant, s'imposa la conveniència de reformar aquesta Llei per adaptar-la a l'Estatut (la qual cosa representa retocar un important nombre d'articles) i perquè aquest desplegui tota la seva funcionalitat. Per altra banda, la Llei 2/2007, de 16 de març, de cossos i escales de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, també s'ha de modificar fonamentalment per adaptar-se a la nova classificació de grups professionals prevista en l'article 76 de l'EBEP.

S'acorda que el nou model de funció pública sigui fruit del diàleg social, amb implicació de totes les parts afectades, especialment els representants dels empleats públics. Així, es pacta que es tanqui la negociació de la nova norma amb les organitzacions sindicals abans del 30 de setembre de 2008 i que es trameti al Parlament abans d'acabar l'any 2008.

Com a objectius del nou model dels quals partirà la negociació es destaquen:

- Descentralitzar les funcions que en la Llei anterior estaven centrades en el conseller o consellera competent en funció pública.
- Introduir les noves possibilitats que ofereix la carrera horitzontal i evitar, així, una mobilitat obligatòria que en res afavoreix l'eficàcia de l'Administració.
- Potenciar l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, tant per a l'accés a la funció pública com per a la provisió dels llocs de treball. Així, com a clara manifestació d'aquest principi, s'establirà el concurs com a forma ordinària de provisió per a tots els llocs de feina de nivell igual o inferior al 28, la qual cosa suposa limitar la provisió per lliure designació a una sèrie de llocs taxats.
- Millorar les mesures perquè les funcionàries víctimes de violència de gènere puguin obtenir ràpidament un trasllat a un altre lloc de feina.
- Millorar les mesures per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral i l'aplicació de mesures per afavorir la igualtat de gènere.
- Prestar especial esment a la integració laboral de les persones amb discapacitat .
- Maximitzar la transparència en tots els procediments que afectin el personal.
- Posar especial esment a promoure la millora de les condicions de treball i garantir un nivell eficaç de protecció de la seguretat i la salut dels empleats públics davant els riscos que es deriven del treball, actuant fonamentalment en el nivell de prevenció, a la vegada que s'estudiaran les mesures per atendre el problema del canvi de lloc de feina per motius de salut.
- Reconèixer els ajuts del fons social com a dret dels empleats públics en els termes que estableixi el reglament de desenvolupament.
- Potenciar les eines per a una millor gestió dels recursos humans que situïn la formació i el perfeccionament permanent, l'avaluació de l'acompliment del treball i la implantació de criteris de qualitat, com a eixos centrals del sistema, juntament amb les màximes transparència i objectivitat.

Igualment, es vol aconseguir una major estabilitat del personal en els llocs de feina com a pressupòsit per aconseguir una millora en l'eficàcia de la funció pública i en la qualitat dels serveis, per la qual cosa s'aplicaran mesures d'optimització i organització de la feina, així com programes de millora d'habilitats socials i directives amb l'objectiu d'optimitzar el rendiment, reduir al màxim els riscos psicosocials en els llocs de feina i motivar els equips humans que treballen a

l'Administració autonòmica com a estratègia de millora de la qualitat dels serveis públics. Per altra banda, s'acordaran mesures encaminades a incentivar la permanència en el lloc de feina, com podrien ser fer prevaler en els barems la major permanència en un lloc anterior, l'augment del temps mínim de permanència en un lloc per poder concursar o per anar-se en comissió de serveis o excedència a una altra administració o a un altre cos, sempre amb possibilitat d'establir modulacions o excepcions segons les diverses circumstàncies concurrents en cada cas.

Quant a la Llei 2/2007, de cossos i escales, és imprescindible, com hem dit, adaptar-la a la nova classificació de l'EBEP, sobretot quant a la introducció del nou grup B, amb totes les conseqüències que això implica.

A més, per a una major professionalització i especialització dels empleats públics, a part de les eines esmentades, es crearan, dins els cossos generals superior i de gestió, noves escales, sempre amb la garantia, per als funcionaris que ja pertanyen a la CAIB, que s'integraran en una o diverses d'aquestes, per poder continuar la seva carrera administrativa. Això permetrà que, atès que es vol que els concursos es generalitzin com a forma de provisió, es garanteixi la idoneïtat dels que accedeixin a certs tipus de llocs, sens perjudici que es disposin mecanismes de promoció interna horitzontal amb els requisits que s'estableixin per canviar d'escala, tot això amb el suport a la formació. Es pactaran els mecanismes per integrar els funcionaris actuals en una o diverses de les escales que es creïn.

S'acorda també que aquesta modificació es negociï abans d'acabar aquest any. Posteriorment s'acorda la realització de la reglamentació de les especialitats, pendent ara de la reforma esmentada.

3. MODIFICACIONS DE NORMES REGLAMENTÀRIES

Amb posterioritat a la negociació de les modificacions de les lleis de funció pública i de cossos i escales de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i dins aquesta legislatura, s'adaptarà tota la normativa reglamentària de desenvolupament.

A part de la necessària adaptació a l'EBEP i, per tant, a les lleis esmentades una vegada modificades, l'esperit de les modificacions anirà cap a un augment de l'agilitat i celeritat en la gestió, a l'estabilitat del personal en els llocs de feina com a pressupòsit per aconseguir una major eficàcia de la funció pública i a l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Les prioritats en l'ordre de modificacions seran les següents:

- a) Decret 68/2005, de 24 de juny, pel qual s'aprova el procediment de selecció de personal funcionari interí al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, per tal d'agilitar els processos de nomenament de personal interí.
- b) Decret 47/1995, de 4 de maig, de vacances, permisos i llicències (amb inclusió també de regulació sobre la jornada).
- c) Decret 85/1990, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de la CAIB.
- d) Desenvolupament reglamentari de l'article 45 de l'EBEP relatiu a la solució extrajudicial de conflictes col·lectius .
- e) Decret 27/1994 i Decret 33/94, d'ingrés i proveïment de llocs, respectivament, amb regulació específica dels criteris d'adjudicació de les comissions de serveis. S'acorda que la regulació de les comissions de serveis s'integri completament dins aquesta norma reglamentària.
- f) Decret 135/1995, de 12 de desembre, pel qual es regula l'acció social a favor dels funcionaris i del personal laboral.

4. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT

Com a eina per millorar la motivació dels empleats públics en la realització de les seves tasques i a la vegada com a forma d'augmentar l'eficàcia en l'exercici de la funció pública, s'acorda començar a introduir l'avaluació de l'acompliment, proposada per l'EBEP amb obligatorietat, avaluació que servirà per mesurar no tan sols el rendiment entès com a assoliment de resultats sinó per fomentar així el desenvolupament professional de l'empleat públic mitjançant les conseqüències previstes a l'EBEP, a la vegada que s'incentiva una millora de la qualitat. Igualment l'avaluació haurà de servir perquè l'Administració detecti mancances i adopti en conseqüència les mesures organitzatives, formatives i de recursos necessàries per facilitar l'assoliment dels resultats adients.

Per això, s'haurà de regular, prèvia negociació amb la part social, el procediment que estableixi com s'ha d'avaluar, amb quina periodicitat, per a qui, amb quines cauteles i garanties de forma que quedi garantida l'objectivitat, etc., sempre amb observança del que estableix l'EBEP, quan indica que els sistemes s'han d'adequar, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació i que s'aplicaran sense menyscabament dels drets dels empleats públics.

En tot cas, es considera adient establir que perquè es pugui donar lloc a la remoció d'un lloc obtingut per concurs, com preveu el punt 4 de l'article 20 de l'EBEP, es pactaran les cauteles necessàries, com ara donar audiència a la persona interessada, que sigui oïda la Junta de Personal, que hi hagi informes previs d'òrgans independents, i que al final sigui acordada pel Consell de Govern, o altres de semblants.

De totes formes, per poder avaluar el que un empleat públic aporta a l'execució d'un lloc, prèviament és imprescindible realitzar una descripció de les funcions del lloc (separadament de la persona que l'ocupa), definir els perfils o requisits de l'acompliment, on el perfil professional clàssic (formació, títols, experiència..) es complementa amb el perfil de competències (comportament operatiu efectuat pels ocupants, que és observable i que està relacionat amb un acompliment eficaç en el lloc de feina).

En tot cas, s'acorda que la CAIB comenci a recórrer aquest nou camí, amb la participació social, mitjançant una sèrie de passes: iniciar, per una banda, la tasca de la descripció de les funcions dels diferents llocs i començar, amb la regulació prèvia d'un sistema objectiu, amb una aplicació molt senzilla que serveixi per anar introduint aquest concepte i que s'anirà enriquint amb la nostra pròpia experiència.

5. CARRERA PROFESSIONAL

D'acord amb els termes de l'EBEP, i com s'ha reflectit dins l'apartat referit als compromisos en la nova Llei de funció pública, la carrera del funcionari com a dret d'aquest a la promoció professional s'ha de completar ara amb la carrera horitzontal, la qual, tal com diu la norma bàsica a l'article 16 a), consisteix en la progressió de grau, categoria, nivell o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball, d'acord amb l'article 17 b), que disposa que s'haurà de valorar la trajectòria i l'actuació professionals, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. Es podran incloure així mateix altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida.

Tal com la conceptua l'EBEP, aquest model de carrera pretén la implicació voluntària i motivada del personal, orientada a la consecució dels objectius de l'Administració i es conceptua com el dret dels empleats públics a progressar de forma individualitzada, com a reconeixement al seu desenvolupament professional, quant a coneixements, formació, experiència professional i acompliments dels objectius establerts per l'Administració.

Així, a l'efecte de permetre la seva aplicació una vegada entri en vigor la llei que configuri la nova funció pública de la CAIB, s'acorda que l'Administració iniciarà la negociació amb les organitzacions sindicals i la corresponent tramitació de la disposició reglamentària que reguli la carrera professional per als empleats públics dels serveis generals de l'Administració de la CAIB i per al personal funcionari i laboral que no hagi exercit l'opció d'estatutaritzar-se, o que, havent-ho fet, hi renunciï, en consideració al que estableixi l'article 20.3 de l'EBEP -que disposa que l'aplicació de la carrera horitzontal [...] requerirà l'aprovació prèvia, en cada cas, de sistemes objectius que permetin avaluar l'acompliment d'acord amb el que estableixen els apartats 1 i 2 d'aquest article-, amb l'objectiu que sigui aprovat pel Consell de Govern el corresponent decret que estableixi el seu futur marc i que permeti el seu pagament en els termes i amb les excepcions que es pacten.

Les característiques del sistema, els requisits generals, els imports per subgrups i grups i nivells del complement de carrera, el sotmetiment a l'avaluació de l'acompliment, etc. s'assimilaran als acordats per al personal del Servei de Salut de les Illes Balears el maig de 2008, sempre amb aplicació dels criteris i procediments que es prevegin en la futura Llei de la funció pública de les Illes Balears i en les disposicions reglamentàries que desenvolupin la carrera professional. El sistema anirà lligat a la formació, a un menor absentisme i als mecanismes que s'acordin per a l'avaluació de l'acompliment, la qual cosa redundarà en la millora en la qualitat dels serveis públics i, en definitiva, en el millor servei al ciutadà.

L'accés dels empleats públics afectats pel present Acord a la carrera professional en el moment de la seva implantació es farà, amb caràcter extraordinari i per una sola vegada, mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri del temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació comenci a tenir efectes econòmics.

Pel que fa a l'inici del pagament, els imports per subgrups i grups i nivells del complement seran equivalents i actualitzats a l moment de l'aplicació efectiva, respecte al corresponent al personal estatutari i d'acord amb l'augment previst per a les retribucions dels empleats públics a les lleis generals de pressuposts.

El model de carrera professional s'estructura en quatre nivells o esglaons, en cadascun dels quals l'empleat públic ha de romandre un període de temps per adquirir les competències necessàries per accedir a l'esglaó superior. El sistema requerirà formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi en les convocatòries i superar l'avaluació corresponent.

El període mínim de serveis prestats per a l'accés a cadascun dels nivells o esglaons serà el següent:

- Nivell I: 5 anys.
- Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I.
- Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II.
- Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III.

Tots els empleats públics que en el moment d'implantació de la carrera tinguin 60 anys complits percebran el 100% de les retribucions de l'import de carrera que els correspongui segons el nivell que se'ls hagi reconegut. Igualment, els que compleixin 60 anys durant els anys 2011, 2012 i 2013 percebran aquest 100% a partir del mes següent d'haver complert aquesta edat.

Les retribucions, en còmput anual, del complement de carrera corresponent a cadascun dels nivells assenyalats són les següents:

NIVELLS DEL COMPLEMENT DE CARRERA (*)	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres agrup.

Nivell I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €
Nivell II	6.000 €	4.560 €	4.080 €	3.600 €	2.900 €	2.200 €
Nivell III	9.000 €	6.660 €	5.960 €	5.250 €	4.200 €	3.000 €
Nivell IV	12.000 €	8.640 €	7.820 €	7.000 €	5.500 €	4.500 €

(*)Aquests nivells i retribucions per a cada grup o subgrup s'estableixen igualment per al personal laboral, segons les categories equivalents previstes en el conveni col·lectiu que correspongui.

Quant a l'aplicació efectiva del complement retributiu que suposi, es preveu el calendari següent:

- 1 de juliol de 2010: 25% del complement que correspongui, fins al
- límit de 100 euros mensuals
- 1 de gener de 2011: 25% del complement.
- 1 de gener de 2012: 50% del complement.
- 1 de gener de 2013: 75 % del complement.
- 1 de gener de 2014: 100% del complement.

Els efectes econòmics derivats de la implantació de la carrera professional seran des de l'1 de juliol de 2010.

6. ACCIÓ SOCIAL

Mitjançant el Decret 135/1995, de 12 de desembre, es regula l'acció social del personal funcionari i del personal laboral al servei d'aquesta Administració.

Atès el temps transcorregut des de la seva aprovació, les parts signants d'aquest Acord es comprometen a negociar la revisió dels supòsits que donen dret a les ajudes d'acció social, així com els criteris de distribució, amb la finalitat d'establir mesures que s'ajustin a les noves realitats socials i de reconèixer noves necessitats socials dels empleats públics.

Aquesta negociació s'ha de concloure abans de dia 31 de desembre de 2008 i tindrà com a principi inspirador l'homologació de les quanties de les ajudes existents en els diferents àmbits dels empleats públics al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, de manera que tots percebin les ajudes d'acció social pels mateixos supòsits i en les mateixes quanties.

7. HOMOGENEÏTZACIÓ DELS COMPLEMENTS ESPECÍFICS

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears estudiarà i negociarà amb els representats dels empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest preacord l'establiment de les mesures que possibilitin l'homogeneïtzació i la reducció dels trams dels complements específics de la relació de llocs de treball de personal funcionari i laboral al servei d'aquesta, i sense que aquestes mesures no suposin, en cap cas, la baixada d'algun complement específic. Aquesta revisió inclourà, si pertoca, la revisió i modificació dels elements configuradors d'aquest complement, amb especial referència als relatius a horari i jornada.

Dins dels objectius bàsics d'aquesta negociació es plantegen els següents:

- Reduir els actuals 103 trams de complements específics actuals intentant
- reduir els 12 trams dels llocs de cap de secció o assimilats a un màxim de 2, i els 43 trams dels llocs de cap de negociat o assimilats a un màxim de 7.
- Aplicar als llocs base funcionaris i al personal laboral un augment igual a la mitjana de la

pujada dels augments efectuats als llocs de cap de negociat i cap de secció (o assimilats).

- Avançar cap a l'homologació entre els complements específics del llocs base del personal funcionari amb els complements específics del llocs base del personal laboral.
- Actualitzar els complements específics de determinats col·lectius de treballadors amb característiques especials: personal de museus, arxius i biblioteques; personal d'atenció al públic; personal amb règim de treball per torns, etc.

Amb aquesta finalitat, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears hi dedicarà una quantia de fins a 3.500.000 euros.

El efectes econòmics de la implantació i l'abonament efectiu de les modificacions del complement específic que es derivin d'aquesta negociació són els següents:

- 1 de gener de l'any 2009: 33% de l'augment.
- 1 de gener de l'any 2010: 66 % de l'augment.
- 1 de gener de l'any 2011: 100 % de l'augment.

Amb l'Acord d'homogeneïtzació dels complements específics s'estableixen les bases per a una futura negociació de la racionalització d'aquest.

8. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

La incidència de lleis com la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables; la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere; la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona; la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en l'àmbit de les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral, fa necessària la modificació de l'acord vigent en aquesta matèria.

Per tot això, abans de dia 31 de desembre de 2008, es negociarà un decret relatiu a l'establiment d'un nou règim de mesures relatives a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral amb la idea de continuar aprofundint en un model basat en la igualtat de gènere i la consolidació d'una cultura de coresponsabilitat entre ambdós sexes en consideració a les càrregues familiars.

En tot cas, l'aplicació d'aquestes mesures ha de facilitar la reducció de jornada i la flexibilització horària, i ha de permetre avançar en el concepte de conciliació de la vida personal, familiar i laboral fent possible el gaudi dels fills, sense discriminació de gènere, així com la cura de persones dependents de la unitat familiar, amb una menció especial a les situacions de protecció i atenció que requereixen les persones amb discapacitat a càrrec d'empleats públics.

9. PLA D'IGUALTAT

Les parts signants d'aquest document es comprometen a negociar, en el marc d'una comissió específica constituïda a aquest efecte, l'elaboració d'un pla d'igualtat entès com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, que han de servir per aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe dins l'àmbit dels empleats públics de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

El pla ha de partir de diferents fases:

- a) Iniciativa i compromís de la institució.
- b) Creació de la comissió de feina i formació en igualtat de les persones que la conformen.
- c) Comunicació, informació i sensibilització.

- d) Realització del diagnòstic.
- e) Política d'igualtat d'oportunitats.
- f) Seguiment del pla d'actuació i avaluació.

10. COMISSIÓ PARITÀRIA I GRUPS DE TREBALL

De conformitat amb l'article 38.5 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic es constituirà una comissió paritària, les funcions de la qual seran les de seguiment d'aquest Acord.

Així, aquesta comissió estarà integrada per dos representants de cadascuna de les organitzacions sindicals signants i 4 representats de l'Administració designats pel conseller d'Interior. Quan per raons de la temàtica a tractar es cregui necessari comptar amb l'ajuda de persones amb coneixements especialitzats en la matèria, les parts hi podran assistir acompanyades d'un assessor.

D'altra banda, amb la finalitat d'estudiar les diverses matèries i qüestions que es desprenguin de l'execució de l'Acord, es poden constituir els grups de treball que siguin necessaris a parer de les parts.

L'Administració adoptarà les mesures adients per tal de facilitar a les organitzacions sindicals integrants dels grups de treball les funcions encomanades.

11. PAU SOCIAL

Durant el període de vigència del present Acord les organitzacions sindicals signants es comprometen a no plantejar, dins el seu àmbit d'aplicació, més reivindicacions econòmiques que les contingudes en aquest document.

§2.

ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 8 DE MAIG DE 2015 PEL QUAL ES RATIFIQUEN ELS ACORDS DEL COMITÈ INTERCENTRES I DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS DE 4 DE MAIG DE 2015 MITJANÇANT ELS QUALS ES DESENVOLUPA EL PUNT 5È, CARRERA PROFESSIONAL, DE L'ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 24 D'OCTUBRE DE 2008 QUE RATIFICA L'ACORD ENTRE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS I LES ORGANITZACIONS SINDICALS CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT I USO, MITJANÇANT EL QUAL ES DETERMINEN ELS CRITERIS I LES LÍNIES GENERALS DEL PROCÉS NEGOCIADOR PER A L'ADOPCIÓ D'ACORDS EN MATÈRIA DE FUNCIÓ PÚBLICA, EN L'ÀMBIT DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS I DEL PERSONAL LABORAL¹

1. La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, estableix en els articles 16, 17 i 19 que el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix tenen dret a la promoció professional, i que amb aquest objecte les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels empleats públics.

Després de definir la carrera professional com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i d'expectatives de progrés professional de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, assenyala que les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de regular la carrera professional aplicable en cada àmbit que poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats que preveu, és a dir, carrera horitzontal, carrera vertical, promoció interna vertical i promoció interna horitzontal.

En aquest sentit, el Govern de les Illes Balears manté el compromís de seguir endavant amb la reforma de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, per tal d'adaptar-la a l'Estatut bàsic de l'empleat públic. I dins aquesta reforma, un dels aspectes més prioritari serà regular un model de carrera professional per als empleats públics d'aquesta d'Administració.

2. Aquest camí, en l'àmbit dels empleats públics dels serveis generals, va començar amb l'Acord del Consell de Govern de 24 d'octubre de 2008 que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la mesa sectorial de serveis generals i del personal laboral, el qual, en el punt 5è, recollia l'inici de l'aplicació de la carrera professional.

Aquest Acord, en el punt relatiu a la carrera professional, va ser reprogramat per l'Acord del Consell de Govern de 26 de febrer de 2010 de ratificació de l'Acord relatiu a la reprogramació dels punts 5 i 7 de l'Acord signat entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per adoptar acords en matèria de funció pública en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del Personal Laboral.

No obstant això, l'inici de la carrera professional en l'àmbit dels serveis generals s'ha anat posposant a conseqüència de la suspensió d'aquests acords, iniciada l'any 2010, que s'ha fet mitjançant successives lleis de pressuposts de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Però, el segon paràgraf de l'apartat 5 de l'article 23 de la Llei 13/2014, modificat pel punt 2 de la disposició final primera de la Llei 1/2015, de 19 de febrer, per la qual es modifica l'ordenació

¹ Publicat al BOIB núm. 70, de 9 de maig. Modificat per l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 18 de desembre de 2017 pels quals es modifiquen els acords relatius a la carrera professional del personal de l'àmbit de serveis generals (BOIB núm. 10, de 20 de gener).

farmacèutica de les Illes Balears, estableix: “Això no obstant, i a més del règim específic que preveu el segon paràgraf de l'article 22 d'aquesta Llei, les modificacions dels acords o els nous acords en matèria exclusivament de carrera professional pel que fa al personal estatutari sanitari, d'una banda, al personal docent, d'una altra, i a la resta de personal funcionari, estatutari i laboral, d'una altra, poden desplegar efectes econòmics en el darrer trimestre de l'any 2015, sempre que la incidència econòmica d'aquests acords l'any 2015 es relacioni directament amb un major rendiment dels recursos humans o amb l'assoliment de resultats, sens perjudici que es puguin preveure pagaments a compte de la manera i en els terminis que s'acordin, els quals s'han d'imputar i regularitzar posteriorment en el darrer trimestre de l'any 2015 d'acord amb els criteris que s'estableixin. En aquests casos, i en la mesura que aquests acords afectin alguns dels acords a què fan referència els apartats anteriors d'aquest article o l'article 21.2, s'ha d'entendre aixecada la suspensió fins al 31 de desembre de 2015 dels acords corresponents o de la part d'aquests acords que estableixen els preceptes esmentats.”

3. L'article 62 de l'actual Llei de funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears regula la carrera professional i determina que la carrera professional del personal funcionari es fa efectiva a través de la consolidació del grau personal, de la promoció interna i de la mobilitat, però sense recollir la carrera horitzontal que estableix l'EBEP, circumstància que tampoc no preveu el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Aquesta necessitat d'adequar la Llei de funció pública als termes de l'EBEP ja es recollia en els termes de l'Acord del 2008, i amb aquest objectiu s'iniciaren dos processos de modificació, un l'any 2009 i l'altre l'any 2013, de la Llei de funció pública de la nostra comunitat que no arribaren a fi, per la qual cosa es fa evident la necessitat de seguir les passes fetes per modificar la Llei 3/2007.

Per això, qualsevol acord que s'assoleixi per implantar el model de carrera professional horitzontal, tal com preveu l'EBEP, ha de comptar amb la cobertura legal que el faci viable, per la qual cosa s'ha de modificar la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral, en el sentit d'incloure-hi la regulació del concepte retributiu de carrera professional, sens perjudici de poder fer pagaments a compte d'aquest concepte.

4. L'acord de l'any 2008 incloïa, amb caràcter extraordinari i per una sola vegada, que l'accés dels empleats públics afectats es faria mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri de temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació començàs a tenir efectes econòmics, que havia de ser a partir de l'1 de gener de 2011. Aquest retard en la implantació de l'enquadrament inicial, de caràcter extraordinari, ha anat acompanyat d'una sèrie de mesures (augment de la jornada, la no incorporació de nous efectius, amortització per jubilacions), la qual cosa ha redundat en un augment del rendiment dels empleats públics per tal de poder assolir el resultats requerits, circumstància que justifica el manteniment d'aquest enquadrament inicial de caràcter extraordinari.

En aquest sentit, el Comitè Intercentres i la Mesa Sectorial de Serveis Generals, prèvia negociació, varen aprovar, el dia 4 de maig de 2015, l'acord de desenvolupament del punt cinquè, carrera professional, de l'Acord de 2008. Posteriorment, en sessió de dia 7 de maig de 2015, la Comissió Interdepartamental de Retribucions va informar sobre el contingut d'aquest acord.

5. De conformitat amb l'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, correspon al Consell de Govern establir les instruccions i directrius a què s'han de subjectar les persones que representen l'Administració de la Comunitat Autònoma amb la representació del personal funcionari i laboral, així com donar validesa i eficàcia als acords assolits mitjançant l'aprovació expressa i formal d'aquests. A més, l'article 38 de l'EBEP disposa que, perquè els acords que versin sobre matèries de competència del consell de govern tinguin validesa i eficàcia, requereixen l'aprovació expressa i formal d'aquest òrgan.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta del conseller d'Administracions Públiques, en la sessió de 8 de maig de 2015 adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

“Primer. Ratificar els acords assolits en el si del Comitè Intercentres, de dia 4 de maig de 2015, que s'adjunta com a annex I, i en el si de la Mesa Sectorial de Serveis Generals, de dia 4 de maig de 2015, que s'adjunta com a annex II, relatiu al desenvolupament del punt 5è, carrera professional, de l'Acord del Consell de Govern de dia 24 d'octubre de 2008 que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del Personal Laboral.

Segon. Facultar els consellers d'Hisenda i Pressuposts i d'Administracions Públiques perquè adoptin les mesures necessàries per executar aquest Acord.

Tercer. Ordenar la publicació d'aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.”

Palma, 8 de maig de 2015

ANNEX I.

Acord del Comitè Intercentres, de 4 de maig de 2015, mitjançant el qual es desenvolupa el punt 5è, carrera professional, de l'Acord del Consell de Govern de dia 24 d'octubre de 2008, que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la mesa sectorial de serveis generals i del personal laboral

Reunits a Marratxí, el 4 de maig de 2015, a l'empara del que estableixen els articles 38 de la Llei 7/2007, 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat (EBEP), i l'article 98 del V conveni col·lectiu per al personal laboral, els representats de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i de les organitzacions sindicals representatives

Antecedents

1. La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, estableix en els articles 16, 17 i 19 que el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix tenen dret a la promoció professional, i que amb aquest objecte les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels empleats públics.

Després de definir la carrera professional com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i d'expectatives de progrés professional de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, assenyala que les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de regular la carrera professional aplicable en cada àmbit que poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats que preveu, és a dir, carrera horitzontal, carrera vertical, promoció interna vertical i promoció interna horitzontal.

En aquest sentit, el Govern de les Illes Balears manté el compromís de seguir endavant amb la reforma de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, per tal d'adaptar-la a l'Estatut bàsic de l'empleat públic. I dins d'aquesta reforma, un dels aspectes més prioritari serà regular un model de carrera professional per als empleats públics d'aquesta d'Administració.

2. Aquest camí, en l'àmbit dels empleats públics dels serveis generals, va començar amb l'Acord del Consell de Govern de dia 24 d'octubre de 2008, que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-I,

UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la mesa sectorial de serveis generals i del personal laboral, el qual, en el punt 5è, recollia l'inici de l'aplicació de la carrera professional.

Aquest acord, en el punt relatiu a la carrera professional, va ser reprogramat per l'Acord del Consell de Govern de 26 de febrer de 2010 de ratificació de l'Acord relatiu a la reprogramació dels punts 5 i 7 de l'Acord signat entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per adoptar acords en matèria de funció pública en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del personal laboral.

No obstant això, l'inici de la carrera professional en l'àmbit dels serveis generals s'ha anat posposant a conseqüència de la suspensió d'aquests acords, iniciada l'any 2010, que s'ha fet mitjançant successives lleis de pressuposts de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Però, el segon paràgraf de l'apartat 5 de l'article 23 de la Llei 13/2014, modificat pel punt 2 de la disposició final primera de la Llei 1/2015, de 19 de febrer, per la qual es modifica l'ordenació farmacèutica de les Illes Balears, estableix: "Això no obstant, i a més del règim específic que preveu el segon paràgraf de l'article 22 d'aquesta Llei, les modificacions dels acords o els nous acords en matèria exclusivament de carrera professional pel que fa al personal estatutari sanitari, d'una banda, al personal docent, d'una altra, i a la resta de personal funcionari, estatutari i laboral, d'una altra, poden desplegar efectes econòmics en el darrer trimestre de l'any 2015, sempre que la incidència econòmica d'aquests acords l'any 2015 es relacioni directament amb un major rendiment dels recursos humans o amb l'assoliment de resultats, sens perjudici que es puguin preveure pagaments a compte de la manera i en els terminis que s'acordin, els quals s'han d'imputar i regularitzar posteriorment en el darrer trimestre de l'any 2015 d'acord amb els criteris que s'estableixin. En aquests casos, i en la mesura que aquets acords afectin alguns dels acords a què fan referència els apartats anteriors d'aquest article o l'article 21.2, s'ha d'entendre aixecada la suspensió fins al 31 de desembre de 2015 dels acords corresponents o de la part d'aquests acords que estableixen els preceptes esmentats."

3. L'article 62 de l'actual Llei de funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears regula la carrera professional i determina que la carrera professional del personal funcionari es fa efectiva a través de la consolidació del grau personal, de la promoció interna i de la mobilitat, però sense recollir la carrera horitzontal que estableix l'EBEP, circumstància que tampoc no preveu el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Aquesta necessitat d'adequar la Llei de funció pública als termes de l'EBEP ja es recollia en els termes de l'Acord del 2008, i amb aquest objectiu s'iniciaren dos processos de modificació, un l'any 2009 i l'altre l'any 2013, de la Llei de funció pública de la nostra comunitat que no arribaren a fi, per la qual cosa es fa evident la necessitat de seguir les passes fetes per modificar la Llei 3/2007.

Per això, qualsevol acord que s'assoleixi per implantar el model de carrera professional horitzontal, tal com preveu l'EBEP, ha de comptar amb la cobertura legal que el faci viable, per la qual cosa s'ha de modificar la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral, en el sentit d'incloure-hi la regulació del concepte retributiu de carrera professional, sens perjudici de poder fer pagaments a compte d'aquest concepte.

4. L'acord de l'any 2008 incloïa, amb caràcter extraordinari i per una sola vegada, que l'accés dels empleats públics afectats es faria mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri de temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació començàs a tenir efectes econòmics, que havia de ser a partir de l'1 de gener de 2011. Aquest retard en la implantació de l'enquadrament inicial, de

caràcter extraordinari, ha anat acompanyat d'una sèrie de mesures (augment de la jornada, la no incorporació de nous efectius, amortització per jubilacions), la qual cosa ha redundat en un augment del rendiment dels empleats públics per tal de poder assolir el resultat requerits, circumstància que justifica el manteniment d'aquest enquadrament inicial de caràcter extraordinari.

5. En virtut del que s'ha exposat, fruit de les negociacions dutes a terme entre l'Administració i les organitzacions sindicals presents en el Comitè Intercentres, se signa el següent:

ACORD

1. Modificacions normatives

Les parts signants d'aquest Acord es comprometen a dur a terme les negociacions per modificar la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i del conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per tal de regular la carrera professional horitzontal dels empleats públics inclosos en l'àmbit dels serveis generals, i incloure la regulació del concepte retributiu de carrera professional horitzontal.

2. Objecte

2.1 Aquest Acord té per objecte regular el sistema de carrera professional horitzontal del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació durant l'exercici professional en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2.2. S'entén per carrera professional horitzontal el dret dels empleats públics a progressar professionalment, de manera individualitzada, en la seva carrera administrativa, sense necessitat de canviar de lloc de treball, quan compleixin els requisits i les condicions que s'estableixin en la Llei de funció pública i en les normes que la desenvolupen, relatives a la carrera professional horitzontal.

3. Àmbit subjectiu d'aplicació

3.1 Aquest Acord és aplicable a tot el personal funcionari de carrera i laboral fix, de l'àmbit d'administració de serveis general, que presta serveis a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3.2 També és aplicable al personal laboral que es preveu en el punt 1 de la disposició addicional primera del conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3.3 No és d'aplicació al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica i al personal laboral dels ens de l'article 2.1 , , i de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les b c d e Illes Balears, i a d'altres col·lectius de personal als quals la seva normativa específica exclou de l'aplicació d'aquest sistema de carrera. També hi restarà exclòs el personal funcionari de carrera i laboral fix procedent d'altres administracions, o de la pròpia administració autonòmica pertanyent a altres col·lectius, la carrera professional dels quals es regula per acords distints a aquest, que ocupi un lloc de treball en comissió de serveis.

3.4. Al personal que hagi accedit a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Acord, per mitjà del sistema ordinari de provisió, sigui per concurs de mèrits o sigui per lliure designació, se li reconeixerà la progressió aconseguida en el sistema de carrera professional horitzontal de la seva administració d'origen, d'acord amb el principi de reciprocitat i els criteris d'homologació que es determinin en els convenis de conferència sectorial o d'altres instruments de col·laboració que es puguin subscriure.

4. Característiques

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

- a) És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora i al ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, tot complint els requisits establerts.
- b) És personalitzada: el reconeixement dels nivells té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- c) És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior.
- d) És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e de l'EBEP.
- e) És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- f) És transparent: les eines de mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- g) És avaluable: es basa en l'avaluació de la competència professional i del desenvolupament del lloc de treball per accedir a cada nivell de la carrera professional.
- h) És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.
- i) És homologable: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin.
- j) És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.
- k) És actualitzable mitjançant la revisió periòdica dels elements que es consideren en l'avaluació, de manera que responguin a la realitat i a les necessitats canviants de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels seus professionals.

5. Requisits

5.1. L'accés a la carrera professional horitzontal s'efectua amb l'obtenció d'un dels nivells que preveu aquest Acord. L'accés posterior als nivells superiors es duu a terme amb el procediment i els requisits que estableix aquest Acord, sens perjudici del que disposa la disposició transitòria primera. Una vegada efectuada la incorporació a la carrera professional, la promoció de nivell només es pot fer al nivell immediatament superior.

5.2. Els requisits específics per enquadrar-se en cada nivell —per accedir a la carrera professional o per promocionar de nivell— són els següents:

- a) Pertànyer a algun dels col·lectius de personal que s'assenyalen en el punt 3 d'aquest Acord i estar en situació de servei actiu o en situació que generi reserva de plaça.
- b) Haver completat els anys de serveis prestats que estableix el punt 6.2 per a cadascun dels nivells.

- c) Tenir reconegut el nivell immediatament anterior quan es tracti d'accedir als nivells II, III i IV, respectivament.
- d) Formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi en les convocatòries.
- e) Obtenció de la puntuació mínima establerta en el procés d'avaluació corresponent al període temporal de permanència en el nivell inferior.
- f) Acreditar almenys quatre anys de períodes d'avaluació no negatius per accedir als nivells I i II i cinc anys per als nivells III i IV. S'entén per avaluació negativa obtenir menys del 50 % de la valoració màxima anual.

5.3. A l'efecte del que estableix el punt 5.2 b, les persones sol·licitants que disposin de fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell d'enquadrament en la fase extraordinària d'implantació poden computar-les —per una sola vegada i excepcionalment— en el procediment ordinari que preveu el punt 9 d'aquest Acord, sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

5.4. Els requisits que s'enumeren en els punts 5.2 b 5.2 c i 5.2 f no són aplicables al personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal a través del procediment extraordinari d'implantació pel que fa a l'obtenció del nivell inicial.

6. Estructura

6.1. El model de carrera professional horitzontal s'estructura en quatre nivells, en cadascun dels quals el professional ha de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

6.2. El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell és el següent:

- a) Nivell I: 5 anys.
- b) Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I.
- c) Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II.
- d) Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III.

6.3. Es consideren serveis prestats a l'efecte de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de plaça exercits en un lloc del mateix cos o escala —i especialitats, si escau— o en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública.

6.4. Així mateix, es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales —i especialitats, si escau— o categories professionals, de conformitat amb els criteris de ponderació que figuren en les taules de la disposició transitòria primera d'aquest Acord.

6.5. S'entendrà com a temps de treball efectiu del temps mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives:

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Serveis en altres administracions públiques.
- d) Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'article 89.5 de l'EBEP.
- e) Excedència per cura de familiars.
- f) Excedència forçosa.
- g) Excedència especial que es regula en el Decret llei 5/2012.

6.6. L'obtenció del nivell dóna dret al reconeixement públic d'aquest nivell.

7. Retribucions

7.1. Les retribucions derivades d'aplicar el model de carrera professional horitzontal queden integrades en el complement de carrera professional de l'article 24.a de l'EBEP.

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

Funcionaris/lab orals	Subgrup A1/ Grup prof. A	Subgrup A2/ Grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ Grup prof. C	Subgrup C2/ Grup prof. D	Altres agrup./ Grup prof. E
Nivell IV	12.000€	8.640€	7.280€	7.000€	5.500€	4.500€
Nivell III	9.000€	6.660€	5.960€	5.250€	4.200€	3.000€
Nivell II	6.000€	4.560€	4.080€	3.600€	2.900€	2.200€
Nivel I	3.000€	2.400€	2.200€	2.000€	1.700€	1.300€

No obstant això, mentre no es derogui el Reial decret llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic (BOE núm. 126, de 24 de maig), cal aplicar les minoracions que estableix la Llei 6/2010, de 17 de juny, per la qual s'adopten mesures urgents per a la reducció del dèficit públic (BOIB núm. 94, de 22 de juny).

7.3. La retribució té caràcter de complementària i està associada a l'obtenció d'un determinat nivell de carrera. Només es pot percebre el complement de carrera del darrer nivell que es tingui reconegut, corresponent al subgrup o grup professional en el qual es trobi en situació de servei actiu.

7.4. El personal que accedeixi pel procediment selectiu de promoció interna a un cos o escala d'un grup o subgrup o una categoria professional superior a la que tenia, ha d'iniciar la carrera professional en la nova situació adquirida. Això no obstant, continuarà percebent les retribucions corresponents al complement de carrera de la categoria anterior fins que se'n produeixi l'absorció pel reconeixement dels nivells corresponents a la seva nova situació.

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

7.6. Respecte del personal que treballi a temps parcial o amb jornades reduïdes s'ha de fer una reducció proporcional de la retribució per carrera professional.

8. Àrees de valoració i efectes en la carrera professional

8.1 Per al reconeixement de cada nivell de carrera s'ha de valorar la trajectòria i l'actuació professionals, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. També es poden incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida, com també l'absentisme no justificat i la implicació en els objectius fixats per l'organització.

8.2 El desenvolupament de les àrees de valoració que es podran fer servir per a la progressió en el sistema de carrera són:

- a) Avaluació dels objectius. Els objectius són accions corporatives d'actuació o millora del servei públic orientades a un resultat i poden versar en algun dels aspectes següents:

- Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania.
- Afavorir la qualitat a través de la millora continuada dels serveis que la ciutadania rep de l'Administració de la Comunitat Autònoma
- Desenvolupar l'Administració electrònica per facilitar la informació a la ciutadania sobre els serveis que presta l'Administració autonòmica.
- Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de medició de l'activitat que serveixin per aconseguir més eficiència del servei públic.
- Qualsevol altra actuació que es justifiqui com a execució de plans estratègics fixats per la conselleria d'adscripció.
- Altres actuacions proposades per la direcció general competent en matèria de qualitat dels serveis o incloses en els plans estratègics de qualitat.
- Qualsevol altra actuació que justifiqui millores en la gestió pública.

b) Avaluació de les competències professionals: l'avaluació de l'acompliment per competències pretén mesurar i valorar la conducta professional i el rendiment dels empleats públics mitjançant criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació.

c) Avaluació del desenvolupament personal: formació, innovació i transferència del coneixement.

9. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal

9.1 El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal l'inicia d'ofici l'òrgan competent mitjançant l'aprovació de la convocatòria corresponent, que ha de tenir preferentment caràcter anual.

9.2 Les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi—d'acord amb la forma i dins el termini que estableixi la convocatòria— i s'hi han d'adjuntar els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell i també els documents que acreditin els mèrits específics del punt 5.2. El compliment dels requisits i dels mèrits corresponents es refereix al dia de l'expiració del termini que fixa la convocatòria per presentar-hi sol·licituds.

9.3. D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada, se n'encarreguen els comitès de valoració —regulats en aquest Acord— per comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell. Cada comitè de valoració ha d'emetre un informe i elevar la proposta de reconeixement de nivell al conseller o consellera competent en matèria de funció pública.

9.4. El procediment ha de tenir una durada màxima de sis mesos i finalitza amb la resolució motivada del conseller o consellera competent en matèria de funció pública de concessió o de denegació del nivell sol·licitat. Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la resta de la normativa aplicable.

9.5. Els efectes econòmics de l'obtenció de nivell es retreuen al dia de la publicació de la convocatòria respectiva.

10. Òrgans de valoració de la carrera professional

10.1. Per a una valoració adequada dels requisits i del mèrits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional es creen els comitès de valoració de carrera professional. A aquest efecte s'han de crear uns comitès de valoració que podran ser per a cada subgrup o grup

professional, els quals tenen la consideració d'òrgans col·legiats, el funcionament dels quals es regeix pel capítol II del títol II de la Llei 30/1992.

10.2. Els membres del comitè estan obligats a mantenir sigil i secret sobre els informes, les avaluacions, les deliberacions i els comentaris fets sobre les persones avaluades.

10.3 Amb la finalitat d'establir uns criteris homogenis en el funcionament dels comitès de valoració es pot crear un comitè coordinador de valoració, per a cada uns dels àmbits, amb funcions de coordinació.

11. Funcions dels comitès de valoració

Aquests comitès han de tenir el caràcter d'òrgans col·legiats, tècnics i especialitzats, han d'actuar amb objectivitat, imparcialitat i professionalitat, i hi han de ser presents els representants del personal. Tenen les funcions següents:

- a) Rebre les sol·licituds d'accés als nivells de la promoció i el desenvolupament professional.
- b) Comprovar els requisits i els mèrits dels professionals que sol·licitin l'accés a cada nivell.
- c) Supervisar els informes emesos per l'òrgan competent.
- d) Elevar a l'òrgan competent una proposta definitiva sobre l'estimació o desestimació de la sol·licitud d'accés a cada nivell.
- e) Altres funcions que els atribueixin.

12. Comissió paritària de seguiment

De conformitat amb l'article 38.5 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic es constituirà una comissió paritària, les funcions de la qual seran les de seguiment d'aquest Acord.

Així, aquesta comissió estarà integrada per dos representants de cadascuna de les organitzacions sindicals signants i 4 representats de l'Administració designats pel conseller o consellera competent en matèria de funció pública. Quan per raons de la temàtica a tractar es cregui necessari comptar amb l'ajuda de persones amb coneixements especialitzats en la matèria, les parts hi podran assistir acompanyades d'un assessor.

13. Pau social

Les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord es comprometen a garantir la pau social durant un termini de tres anys en tots els aspectes referits a la carrera professional, sempre que es compleixin els termes pactats en aquest Acord.

14. Vigència

Aquest Acord s'ha d'elevat al Consell de Govern perquè el ratifiqui i n'ordini la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, i entrarà en vigor l'endemà que es publiqui.

Disposició transitòria primera

1. S'estableix un període transitori —que té per finalitat l'enquadrament inicial de nivell— amb caràcter extraordinari al qual pot optar, per una sola vegada, el personal inclòs en els punts 3.1 i 3.2 d'aquest Acord. Fora d'aquest període d'implantació, només poden desenvolupar la seva carrera professional horitzontal en el model ordinari.

Durant aquesta fase extraordinària, el personal serà classificat en el nivell que li correspongui tenint en compte únicament i exclusivament el temps de serveis prestats. El personal que

accedeixi a la carrera professional horitzontal per aquest procediment mantindrà inalterables tots els mèrits que tengui, que es podran utilitzar per accedir a nivells superiors.

2. En aquest procés extraordinari es consideren serveis prestats els reconeguts als efectes d'antiguitat d'acord amb la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs.

Els serveis prestats en diferents grups de titulació es computaran de forma ponderada.

A l'efecte de determinar el nombre de dies de serveis prestats, s'aplicaran els criteris de ponderació de les taules següents computant-se tots els períodes treballats en qualsevol cos o escala, o en qualsevol grup professional laboral:

Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup A1, o en el grup professional A.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	0,60	0,50	0,40	0,30	0,20

Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup A2, o en el grup professional B.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	0,60	0,50	0,40	0,30

Dies acreditats per al personal de cossos i escales del grup B.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	1	0,60	0,50	0,40

Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C1, o en el grup professional C.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	1	1	0,60	0,50

Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C2 i agrupacions professionals de la disposició addicional 7 de l'EBEP, o en els grups professionals D i E.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	1	1	1	1

3. En el termini d'un mes a partir de l'endemà que se signi aquest Acord, i una vegada ratificat pel Consell de Govern, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de publicar en el Butlletí Oficial de les Illes Balears una llista on hi constin totes les persones incloses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, on figuri el nom i llinatges; el número del DNI; el subgrup, el cos o l'escala o el grup i la categoria professional; el nivell reconegut i el període de serveis previs sobers, una vegada computats els que resultin necessaris per accedir al nivell corresponent de la carrera professional.

En el termini de deu dies des de l'endemà que es publiqui aquesta llista, les persones que no hi estiguin d'acord hi poden presentar reclamacions, o bé, atès el caràcter voluntari de la carrera professional horitzontal, optar per renunciar a la seva participació en el sistema de carrera professional horitzontal.

Una vegada examinades les reclamacions, s'han d'aprovar les llistes definitives i s'han de publicar en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. Aquestes llistes definitives han de contenir les mateixes dades que les de la llista provisional.

Els requisits i els mèrits que s'hagin de tenir en compte en aquesta fase extraordinària d'implantació s'han d'entendre referits a l'1 d'octubre de 2015.

Disposició transitòria segona²

El personal que, en la data d'efectes del reconeixement extraordinari que es regula en la disposició anterior, tengui la condició de personal funcionari de carrera o laboral fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i es trobi en alguna de les situacions administratives que s'assenyalen en el punt 6.5 b, c, d, e, f i g d'aquest Acord, o bé en la situació d'excedència voluntària per interès particular, pot sol·licitar el reconeixement esmentat sense necessitat de reingressar al servei actiu d'acord amb la forma i amb els efectes que preveu la disposició transitòria anterior.

Ha de tenir un tractament idèntic el personal funcionari de carrera o laboral fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que va ser declarat en excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.

Aquestes previsions també són d'aplicació al personal laboral inclòs en el punt 3.2 d'aquest Acord que, quan entri en vigor, romangui en alguna de les situacions anteriors.

Disposició transitòria tercera

Una vegada fet, amb caràcter extraordinari, l'enquadrament inicial que preveu la disposició transitòria primera, i fins al moment en què mitjançant la modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de les Illes Balears, i el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es creï el concepte retributiu "complement de carrera horitzontal", els pagaments s'han de fer mitjançant el concepte "a compte del complement de carrera horitzontal"

Aquests pagaments s'han de fer segons el calendari següent:

- a) 1 d'octubre de 2015: 25 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 7.2 d'aquest Acord.
- b) Amb efectes des de l'1 d'octubre de 2016, el 60 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 7.2 d'aquest Acord.
- c) Amb efectes des de l'1 d'octubre de 2017, s'ha de percebre el 100 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 7.2 d'aquest Acord.

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es compromet a dotar la partida pressupostària necessària per fer front a les despeses que es generin per aplicar aquest Acord.

Disposició transitòria quarta

La progressió en el sistema ordinari de carrera professional no pot dur-se a terme fins que no es faci el desplegament normatiu el sistema d'avaluació de l'acompliment, que ha de preveure que l'obtenció de resultats negatius en l'avaluació de l'acompliment donarà lloc a la no valoració del

² Disposició modificada per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1.

mèrit relatiu al treball desenvolupat durant el període avaluat en el processos de selecció i provisió i pot donar lloc a la remoció del lloc obtingut per concurs, sempre amb audiència a la persona interessada i mitjançant una resolució motivada.

La negociació d'aquest desplegament normatiu s'ha d'iniciar, com a màxim, en el termini d'un any des del moment en que el present acord comenci a desplegar els seus efectes econòmics.

ANNEX II. Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals, de 4 de maig de 2015, mitjançant el qual es desenvolupa el punt 5è, carrera professional, de l'Acord del Consell de Govern de dia 24 d'octubre de 2008, que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la mesa sectorial de serveis generals i del personal laboral

Reunits a Marratxí, el 4 de maig de 2015, a l'empara del que estableixen els articles 33, 34 i 38 de la Llei 7/2007, 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat (EBEP), els representats de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i de les organitzacions sindicals representatives

Antecedents

1. La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, estableix en els articles 16, 17 i 19 que el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix tenen dret a la promoció professional, i que amb aquest objecte les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels empleats públics.

Després de definir la carrera professional com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i d'expectatives de progrés professional de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, assenyala que les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de regular la carrera professional aplicable en cada àmbit que poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats que preveu, és a dir, carrera horitzontal, carrera vertical, promoció interna vertical i promoció interna horitzontal.

En aquest sentit, el Govern de les Illes Balears manté el compromís de seguir endavant amb la reforma de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, per tal d'adaptar-la a l'Estatut bàsic de l'empleat públic. I dins d'aquesta reforma, un dels aspectes més prioritari serà regular un model de carrera professional per als empleats públics d'aquesta d'Administració.

2. Aquest camí, en l'àmbit dels empleats públics dels serveis generals, va començar amb l'Acord del Consell de Govern de dia 24 d'octubre de 2008, que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la mesa sectorial de serveis generals i del personal laboral, el qual, en el punt 5è, recollia l'inici de l'aplicació de la carrera professional.

Aquest acord, en el punt relatiu a la carrera professional, va ser reprogramat per l'Acord del Consell de Govern de 26 de febrer de 2010 de ratificació de l'Acord relatiu a la reprogramació dels punts 5 i 7 de l'Acord signat entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per adoptar acords en matèria de funció pública en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del personal laboral.

No obstant això, l'inici de la carrera professional en l'àmbit dels serveis generals s'ha anat posposant a conseqüència de la suspensió d'aquests acords, iniciada l'any 2010, que s'ha fet mitjançant successives lleis de pressuposts de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Però, el segon paràgraf de l'apartat 5 de l'article 23 de la Llei 13/2014, modificat pel punt 2 de la disposició final primera de la Llei 1/2015, de 19 de febrer, per la qual es modifica l'ordenació farmacèutica de les Illes Balears, estableix: "Això no obstant, i a més del règim específic que preveu el segon paràgraf de l'article 22 d'aquesta Llei, les modificacions dels acords o els nous acords en matèria exclusivament de carrera professional pel que fa al personal estatutari sanitari, d'una banda, al personal docent, d'una altra, i a la resta de personal funcionari, estatutari i laboral, d'una altra, poden desplegar efectes econòmics en el darrer trimestre de l'any 2015, sempre que la incidència econòmica d'aquests acords l'any 2015 es relacioni directament amb un major rendiment dels recursos humans o amb l'assoliment de resultats, sens perjudici que es puguin preveure pagaments a compte de la manera i en els terminis que s'acordin, els quals s'han d'imputar i regularitzar posteriorment en el darrer trimestre de l'any 2015 d'acord amb els criteris que s'estableixin. En aquests casos, i en la mesura que aquets acords afectin alguns dels acords a què fan referència els apartats anteriors d'aquest article o l'article 21.2, s'ha d'entendre aixecada la suspensió fins al 31 de desembre de 2015 dels acords corresponents o de la part d'aquests acords que estableixen els preceptes esmentats."

3. L'article 62 de l'actual Llei de funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears regula la carrera professional i determina que la carrera professional del personal funcionari es fa efectiva a través de la consolidació del grau personal, de la promoció interna i de la mobilitat, però sense recollir la carrera horitzontal que estableix l'EBEP, circumstància que tampoc no preveu el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Aquesta necessitat d'adequar la Llei de funció pública als termes de l'EBEP ja es recollia en els termes de l'Acord del 2008, i amb aquest objectiu s'iniciaren dos processos de modificació, un l'any 2009 i l'altre l'any 2013, de la Llei de funció pública de la nostra comunitat que no arribaren a fi, per la qual cosa es fa evident la necessitat de seguir les passes fetes per modificar la Llei 3/2007.

Per això, qualsevol acord que s'assoleixi per implantar el model de carrera professional horitzontal, tal com preveu l'EBEP, ha de comptar amb la cobertura legal que el faci viable, per la qual cosa s'ha de modificar la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral, en el sentit d'incloure-hi la regulació del concepte retributiu de carrera professional, sens perjudici de poder fer pagaments a compte d'aquest concepte.

4. L'acord de l'any 2008 incloïa, amb caràcter extraordinari i per una sola vegada, que l'accés dels empleats públics afectats es faria mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri de temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació començàs a tenir efectes econòmics, que havia de ser a partir de l'1 de gener de 2011. Aquest retard en la implantació de l'enquadrament inicial, de caràcter extraordinari, ha anat acompanyat d'una sèrie de mesures (augment de la jornada, la no incorporació de nous efectius, amortització per jubilacions), la qual cosa ha redundat en un augment del rendiment dels empleats públics per tal de poder assolir el resultat requerits, circumstància que justifica el manteniment d'aquest enquadrament inicial de caràcter extraordinari.

5. En virtut del que s'ha exposat, fruit de les negociacions dutes a terme entre l'Administració i les organitzacions sindicals STEI-intersindical, USO, CSIF, UGT i CCOO, se signa el següent:

ACORD

1. Modificacions normatives

Les parts signants d'aquest Acord es comprometen a dur a terme les negociacions per modificar la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i del conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per tal de regular la carrera professional horitzontal dels empleats

públics inclosos en l'àmbit dels serveis generals, i incloure la regulació del concepte retributiu de carrera professional horitzontal.

2. Objecte

2.1 Aquest Acord té per objecte regular el sistema de carrera professional horitzontal del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació durant l'exercici professional en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2.2. S'entén per carrera professional horitzontal el dret dels empleats públics a progressar professionalment, de manera individualitzada, en la seva carrera administrativa, sense necessitat de canviar de lloc de treball, quan compleixin els requisits i les condicions que s'estableixin en la Llei de funció pública i en les normes que la desenvolupen, relatives a la carrera professional horitzontal.

3. Àmbit subjectiu d'aplicació³

3.1 Aquest Acord és aplicable a tot el personal funcionari de carrera i laboral fix, de l'àmbit d'administració de serveis general, que presta serveis en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3.2 També és aplicable al personal laboral que es preveu en el punt 1 de la disposició addicional primera del conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3.3 No és d'aplicació al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica i al personal laboral dels ens de l'article 2.1 *b, c, d i e* de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i a altres col·lectius de personal als quals la seva normativa específica els exclou de l'aplicació d'aquest sistema de carrera. També hi restarà exclòs el personal funcionari de carrera i laboral fix procedent d'altres administracions, o de la pròpia administració autonòmica pertanyent a altres col·lectius, la carrera professional dels quals es regula per acords distints a aquest, que ocupi un lloc de treball en comissió de serveis.

3.4. No obstant el que estableix el punt anterior, es pot homologar la carrera professional del personal funcionari de carrera que accedeixi a llocs de treball inclosos en la relació de llocs de treball de personal funcionari de l'àmbit de serveis generals l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears d'acord amb els punts següents:

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

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

b) El personal funcionari de carrera que ocupa llocs de treball en comissió de serveis procedent d'altres administracions en què no tenen implantats sistemes d'avaluació ni de reconeixement de la carrera professional horitzontal no té dret a la progressió de la carrera professional horitzontal de l'Administració de la Comunitat Autònoma. Ara bé, si amb

3 Apartat modificat per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1.

posterioritat accedeix a un lloc de treball per un procediment de provisió, be sigui per concurs de mèrits o be per lliure designació, s'ha de tenir en compte el temps que ha ocupat en comissió de serveis a l'efecte de carrera professional i pot sol·licitar com a màxim l'adquisició del nivell I si aconsegueix els requisits per sol·licitar-ho d'acord amb la normativa que desenvolupa la carrera professional horitzontal del personal al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

c) En el supòsit de personal estatutari fix del Servei de Salut de les Illes Balears que ocupa llocs de treball de l'RLT de funcionaris de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en comissió de serveis, l'homologació retributiva és automàtica d'acord amb el quadre d'equivalència del punt 3.5 següent. La resolució d'homologació retributiva ha de tenir efectes des del dia de l'inici de la comissió de serveis o des de la publicació d'aquest Acord, en el supòsit de personal que es troba en la situació esmentada en la data de publicació d'aquest.

d) El personal funcionari de carrera de qualsevol Administració Pública que accedeixi per mitjà de sistemes ordinaris de provisió, be sigui per concurs de mèrits o be per lliure designació, amb posterioritat a l'enquadrament inicial, pot sol·licitar l'homologació de la progressió aconseguida en el sistema de carrera professional horitzontal de la seva administració d'origen.

El procediment d'homologació de la carrera professional s'ha de dur a terme a instància de part, i a la sol·licitud s'ha d'adjuntar un original o una còpia compulsada de la resolució o qualsevol altre document que acrediti el grau o nivell de carrera reconegut, així com la referència a la normativa que regula la carrera professional en l'Administració d'origen.

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

e) En el supòsit de personal estatutari fix del Servei de Salut de les Illes Balears que accedeixi a llocs de treball de l'àmbit de serveis generals per un procediment de provisió ordinària, be sigui per concurs de mèrits o be per lliure designació, l'homologació de la progressió aconseguida en el sistema de carrera professional horitzontal en el Servei de Salut de les Illes Balears és automàtica d'acord amb el quadre d'equivalència del punt 3.5 següent. La resolució d'homologació té efectes des del dia de la presa de possessió del lloc de treball corresponent o des de la publicació d'aquest Acord, en el supòsit de personal que es troba en aquesta situació en la data de publicació d'aquest.

f) Si el personal a què fa referència les lletres d i e ocupava el lloc de treball en comissió de serveis prèviament a l'accés per procediment de provisió, s'ha de tenir en compte el temps que ha ocupat en comissió de serveis als efectes de carrera.

3.5 Els quatre nivells de carrera professional que preveu aquest Acord, així com els previstos en l'Acord de Consell de Govern de dia 17 de març de 2016 pel que fa al personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears, tenen l'equivalència següent:

Acord de Consell de Govern de dia 17 de març de 2016 pel que fa al personal estatutari	Acord de Consell de Govern de dia 8 de maig de 2015 per al personal funcionari i laboral
Nivell I	Nivell I
Nivell II	Nivell II
Nivell III	Nivell III

Nivell IV	Nivel IV
-----------	----------

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

3.7 El personal funcionari de carrera de serveis generals que passa a ocupar en comissió de serveis un lloc de treball de personal estatutari a l'Ib-Salut, pot progressar en la carrera professional sempre que es dugui a terme l'homologació dels sistemes d'avaluació i de carrera professional en ambdós àmbits.

4. Característiques

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

- a) És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora i al ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, tot complint els requisits establerts.
- b) És personalitzada: el reconeixement dels nivells té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- c) És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior.
- d) És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e de l'EBEP.
- e) És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- f) És transparent: les eines de mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- g) És avaluable: es basa en l'avaluació de la competència professional i del desenvolupament del lloc de treball per accedir a cada nivell de la carrera professional.
- h) És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.
- i) És homologable: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin.
- j) És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.
- k) És actualitzable mitjançant la revisió periòdica dels elements que es consideren en l'avaluació, de manera que responguin a la realitat i a les necessitats canviants de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels seus professionals.

5. Requisits

5.1. L'accés a la carrera professional horitzontal s'efectua amb l'obtenció d'un dels nivells que preveu aquest Acord. L'accés posterior als nivells superiors es duu a terme amb el procediment i els requisits que estableix aquest Acord, sens perjudici del que disposa la disposició transitòria primera. Una vegada efectuada la incorporació a la carrera professional, la promoció de nivell només es pot fer al nivell immediatament superior.

5.2. Els requisits específics per enquadrar-se en cada nivell —per accedir a la carrera professional o per promocionar de nivell— són els següents:

- a) Pertànyer a algun dels col·lectius de personal que s'assenyalen en el punt 3 d'aquest Acord i estar en situació de servei actiu o en situació que generi reserva de plaça.
- b) Haver completat els anys de serveis prestats que estableix el punt 6.2 per a cadascun dels nivells.
- c) Tenir reconegut el nivell immediatament anterior quan es tracti d'accedir als nivells II, III i IV, respectivament.
- d) Formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi en les convocatòries.
- e) Obtenció de la puntuació mínima establerta en el procés d'avaluació corresponent al període temporal de permanència en el nivell inferior.
- f) Acreditar almenys quatre anys de períodes d'avaluació no negatius per accedir als nivells I i II i cinc anys per als nivells III i IV. S'entén per avaluació negativa obtenir menys del 50 % de la valoració màxima anual.

5.3. A l'efecte del que estableix el punt 5.2 b, les persones sol·licitants que disposin de fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell d'enquadrament en la fase extraordinària d'implantació poden computar-les —per una sola vegada i excepcionalment— en el procediment ordinari que preveu el punt 9 d'aquest Acord, sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

5.4. Els requisits que s'enumeren en els punts 5.2 b 5.2 c i 5.2 f no són aplicables al personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal a través del procediment extraordinari d'implantació pel que fa a l'obtenció del nivell inicial.

6. Estructura

6.1. El model de carrera professional horitzontal s'estructura en quatre nivells, en cadascun dels quals el professional ha de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

6.2. El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell és el següent:

- a) Nivell I: 5 anys.
- b) Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I.
- c) Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II.
- d) Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III.

6.3. Es consideren serveis prestats a l'efecte de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de plaça exercits en un lloc del mateix cos o escala —i especialitats, si escau— o en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública.

6.4. Així mateix, es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales —i especialitats, si escau— o categories professionals, de conformitat amb els criteris de ponderació

que figuren en les taules de la disposició transitòria primera d'aquest Acord.

6.5. S'entendrà com a temps de treball efectiu del temps mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives:

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Serveis en altres administracions públiques.
- d) Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'article 89.5 de l'EBEP.
- e) Excedència per cura de familiars.
- f) Excedència forçosa.
- g) Excedència especial que es regula en el Decret Llei 5/2012.

6.6. L'obtenció del nivell dóna dret al reconeixement públic d'aquest nivell.

7. Retribucions

7.1. Les retribucions derivades d'aplicar el model de carrera professional horitzontal queden integrades en el complement de carrera professional de l'article 24.a de l'EBEP.

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

Funcionaris/lab orals	Subgrup A1/ Grup prof. A	Subgrup A2/ Grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ Grup prof. C	Subgrup C2/ Grup prof. D	Altres agrup./ Grup prof. E
Nivell IV	12.000€	8.640€	7.280€	7.000€	5.500€	4.500€
Nivell III	9.000€	6.660€	5.960€	5.250€	4.200€	3.000€
Nivell II	6.000€	4.560€	4.080€	3.600€	2.900€	2.200€
Nivel I	3.000€	2.400€	2.200€	2.000€	1.700€	1.300€

No obstant això, mentre no es derogui el Reial decret Llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic (BOE núm. 126, de 24 de maig), cal aplicar les minoracions que estableix la Llei 6/2010, de 17 de juny, per la qual s'adopten mesures urgents per a la reducció del dèficit públic (BOIB núm. 94, de 22 de juny).

7.3. La retribució té caràcter de complementària i està associada a l'obtenció d'un determinat nivell de carrera. Només es pot percebre el complement de carrera del darrer nivell que es tingui reconegut, corresponent al subgrup o grup professional en el qual es trobi en situació de servei actiu.

7.4. El personal que accedeixi pel procediment selectiu de promoció interna a un cos o escala d'un grup o subgrup o una categoria professional superior a la que tenia, ha d'iniciar la carrera professional en la nova situació adquirida. Això no obstant, continuarà percebent les retribucions corresponents al complement de carrera de la categoria anterior fins que se'n produeixi l'absorció pel reconeixement dels nivells corresponents a la seva nova situació.

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

7.6. Respecte del personal que treballi a temps parcial o amb jornades reduïdes s'ha de fer una reducció proporcional de la retribució per carrera professional.

11. Àrees de valoració i efectes en la carrera professional

8.1 Per al reconeixement de cada nivell de carrera s'ha de valorar la trajectòria i l'actuació professionals, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. També es poden incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida, com també l'absentisme no justificat i la implicació en els objectius fixats per l'organització.

8.2 El desenvolupament de les àrees de valoració que es podran fer servir per a la progressió en el sistema de carrera són:

a) Avaluació dels objectius. Els objectius són accions corporatives d'actuació o millora del servei públic orientades a un resultat i poden versar en algun dels aspectes següents:

- Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania.
- Afavorir la qualitat a través de la millora continuada dels serveis que la ciutadania rep de l'Administració de la Comunitat Autònoma
- Desenvolupar l'Administració electrònica per facilitar la informació a la ciutadania sobre els serveis que presta l'Administració autonòmica.
- Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de medició de l'activitat que serveixin per aconseguir més eficiència del servei públic.
- Qualsevol altra actuació que es justifiqui com a execució de plans estratègics fixats per la conselleria d'adscripció.
- Altres actuacions proposades per la direcció general competent en matèria de qualitat dels serveis o incloses en els plans estratègics de qualitat.
- Qualsevol altra actuació que justifiqui millores en la gestió pública.

b) Avaluació de les competències professionals: l'avaluació de l'acompliment per competències pretén mesurar i valorar la conducta professional i el rendiment dels empleats públics mitjançant criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació.

c) Avaluació del desenvolupament personal: formació, innovació i transferència del coneixement.

9. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal

9.1 El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal l'inicia d'ofici l'òrgan competent mitjançant l'aprovació de la convocatòria corresponent, que ha de tenir preferentment caràcter anual.

9.2 Les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi—d'acord amb la forma i dins el termini que estableixi la convocatòria— i s'hi han d'adjuntar els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell i també els documents que acreditin els mèrits específics del punt 5.2. El compliment dels requisits i dels mèrits corresponents es refereix al dia de l'expiració del termini que fixa la convocatòria per presentar-hi sol·licituds.

9.3. D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada, se n'encarreguen els comitès de valoració —regulats en aquest Acord— per comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell. Cada comitè de valoració ha d'emetre un informe i elevar la proposta de reconeixement de nivell al conseller o consellera competent en matèria de funció pública.

9.4. El procediment ha de tenir una durada màxima de sis mesos i finalitza amb la resolució

motivada del conseller o consellera competent en matèria de funció pública de concessió o de denegació del nivell sol·licitat. Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la resta de la normativa aplicable.

9.5. Els efectes econòmics de l'obtenció de nivell es retrotrauen al dia de la publicació de la convocatòria respectiva.

10. Òrgans de valoració de la carrera professional

10.1. Per a una valoració adequada dels requisits i del mèrits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional es creen els comitès de valoració de carrera professional. A aquest efecte s'han de crear uns comitès de valoració que podran ser per a cada subgrup o grup professional, els quals tenen la consideració d'òrgans col·legiats, el funcionament dels quals es regeix pel capítol II del títol II de la Llei 30/1992.

10.2. Els membres del comitè estan obligats a mantenir sigil i secret sobre els informes, les avaluacions, les deliberacions i els comentaris fets sobre les persones avaluades.

10.3 Amb la finalitat d'establir uns criteris homogenis en el funcionament dels comitès de valoració es pot crear un comitè coordinador de valoració, per a cada uns dels àmbits, amb funcions de coordinació.

11. Funcions dels comitès de valoració

Aquests comitès han de tenir el caràcter d'òrgans col·legiats, tècnics i especialitzats, han d'actuar amb objectivitat, imparcialitat i professionalitat, i hi han de ser presents els representants del personal. Tenen les funcions següents:

- a) Rebre les sol·licituds d'accés als nivells de la promoció i el desenvolupament professional.
- b) Comprovar els requisits i els mèrits dels professionals que sol·licitin l'accés a cada nivell.
- c) Supervisar els informes emesos per l'òrgan competent.
- d) Elevar a l'òrgan competent una proposta definitiva sobre l'estimació o desestimació de la sol·licitud d'accés a cada nivell.
- e) Altres funcions que els atribueixin.

12. Comissió paritària de seguiment

De conformitat amb l'article 38.5 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic es constituirà una comissió paritària, les funcions de la qual seran les de seguiment d'aquest Acord.

Així, aquesta comissió estarà integrada per dos representants de cadascuna de les organitzacions sindicals signants i 4 representats de l'Administració designats pel conseller o consellera competent en matèria de funció pública. Quan per raons de la temàtica a tractar es cregui necessari comptar amb l'ajuda de persones amb coneixements especialitzats en la matèria, les parts hi podran assistir acompanyades d'un assessor.

13. Pau social

Les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord es comprometen a garantir la pau social durant un termini de tres anys en tots els aspectes referits a la carrera professional, sempre que es compleixin els termes pactats en aquest Acord.

Aquest Acord s'ha d'eleva al Consell de Govern perquè el ratifiqui i n'ordeni la publicació en el

Butlletí Oficial de les Illes Balears, i entrarà en vigor l'endemà que es publiqui.

Disposició transitòria primera

1. S'estableix un període transitori —que té per finalitat l'enquadrament inicial de nivell— amb caràcter extraordinari al qual pot optar, per una sola vegada, el personal inclòs en els punts 3.1 i 3.2 d'aquest Acord. Fora d'aquest període d'implantació, només poden desenvolupar la seva carrera professional horitzontal en el model ordinari.

Durant aquesta fase extraordinària, el personal serà classificat en el nivell que li correspongui tenint en compte únicament i exclusivament el temps de serveis prestats. El personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal per aquest procediment mantindrà inalterables tots els mèrits que tingui, que es podran utilitzar per accedir a nivells superiors.

2. En aquest procés extraordinari es consideren serveis prestats els reconeguts als efectes d'antiguitat d'acord amb la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs.

Els serveis prestats en diferents grups de titulació es computaran de forma ponderada.

A l'efecte de determinar el nombre de dies de serveis prestats, s'aplicaran els criteris de ponderació de les taules següents computant-se tots els períodes treballats en qualsevol cos o escala, o en qualsevol grup professional laboral:

Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup A1, o en el grup professional A.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	0,60	0,50	0,40	0,30	0,20

Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup A2, o en el grup professional B.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	0,60	0,50	0,40	0,30

Dies acreditats per al personal de cossos i escales del grup B.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	1	0,60	0,50	0,40

Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C1, o en el grup professional C.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	1	1	0,60	0,50

Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C2 i agrupacions professionals de la disposició addicional 7 de l'EBEP, o en els grups professionals D i E.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E

1	1	1	1	1	1
---	---	---	---	---	---

3. En el termini d'un mes a partir de l'endemà que se signi aquest Acord, i una vegada ratificat pel Consell de Govern, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de publicar en el Butlletí Oficial de les Illes Balears una llista on hi constin totes les persones incloses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, on figuri el nom i llinatges; el número del DNI; el subgrup, el cos o l'escala o el grup i la categoria professional; el nivell reconegut i el període de serveis previs sobrats, una vegada computats els que resultin necessaris per accedir al nivell corresponent de la carrera professional.

En el termini de deu dies des de l'endemà que es publiqui aquesta llista, les persones que no hi estiguin d'acord hi poden presentar reclamacions, o bé, atès el caràcter voluntari de la carrera professional horitzontal, optar per renunciar a la seva participació en el sistema de carrera professional horitzontal.

Una vegada examinades les reclamacions, s'han d'aprovar les llistes definitives i s'han de publicar en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. Aquestes llistes definitives han de contenir les mateixes dades que les de la llista provisional.

Els requisits i els mèrits que s'hagin de tenir en compte en aquesta fase extraordinària d'implantació s'han d'entendre referits a l'1 d'octubre de 2015.

Disposició transitòria segona⁴

El personal que, en la data d'efectes del reconeixement extraordinari que es regula en la disposició anterior, tenguí la condició de personal funcionari de carrera o laboral fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i es trobi en alguna de les situacions administratives que s'assenyalen en el punt 6.5 *b, c, d, e, f i g* d'aquest Acord, o bé en la situació d'excedència voluntària per interès particular, pot sol·licitar el reconeixement esmentat sense necessitat de reingressar al servei actiu d'acord amb la forma i els efectes que preveu la disposició transitòria anterior.

Ha de tenir un tractament idèntic el personal funcionari de carrera o laboral fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que va ser declarat en excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.

Aquestes previsions també són d'aplicació al personal laboral inclòs en el punt 3.2 d'aquest Acord que, quan entri en vigor, romanguí en alguna de les situacions anteriors.

Disposició transitòria tercera

Una vegada fet, amb caràcter extraordinari, l'enquadrament inicial que preveu la disposició transitòria primera, i fins al moment en què mitjançant la modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de les Illes Balears, i el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es creï el concepte retributiu "complement de carrera horitzontal", els pagaments s'han de fer mitjançant el concepte "a compte del complement de carrera horitzontal"

Aquests pagaments s'han de fer segons el calendari següent:

- a) 1 d'octubre de 2015: 25 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 7.2 d'aquest Acord.
- b) Amb efectes des de l'1 d'octubre de 2016, el 60 % de les quantitats que s'estableixen en

⁴ Disposició modificada per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1.

el punt 7.2 d'aquest Acord.

c) Amb efectes des de l'1 d'octubre de 2017, s'ha de percebre el 100 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 7.2 d'aquest Acord.

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es compromet a dotar la partida pressupostària necessària per fer front a les despeses que es generin per aplicar aquest Acord.

Disposició transitòria quarta

La progressió en el sistema ordinari de carrera professional no pot dur-se a terme fins que no es faci el desplegament normatiu el sistema d'avaluació de l'acompliment, que ha de preveure que l'obtenció de resultats negatius en l'avaluació de l'acompliment donarà lloc a la no valoració del mèrit relatiu al treball desenvolupat durant el període avaluat en el processos de selecció i provisió i pot donar lloc a la remoció del lloc obtingut per concurs, sempre amb audiència a la persona interessada i mitjançant una resolució motivada.

La negociació d'aquest desplegament normatiu s'ha d'iniciar, com a màxim, en el termini d'un any des del moment en que el present acord comenci a desplegar els seus efectes econòmics.

§3. ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 20 DE NOVEMBRE DE 2015 PEL QUAL ES RATIFICA L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS DE 12 DE NOVEMBRE DE 2015 I L'ACORD DEL COMITÈ INTERCENTRES DE 16 DE NOVEMBRE DE 2015 PELS QUALS S'APROVEN LES BASES PER REACTIVAR LA CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE SERVEIS GENERALS DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS I ES REMODULA L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS I DEL COMITÈ INTERCENTRES DE 4 DE MAIG DE 2015⁵

De conformitat amb els articles 22 i 23 de la Llei 13/2014, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2015 —modificats per la disposició final primera de la Llei 1/2015, de 19 de febrer, per la qual es modifica l'ordenació farmacèutica de les Illes Balears—, el Consell de Govern va ratificar els acords subscrits el mes de maig de 2015 entre la representació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals representades en la Mesa Sectorial de Serveis Generals i en el Comitè Intercentres.

Atès que la situació de la Hisenda autonòmica no permetia atendre totes les despeses que es deriven de l'aplicació dels pactes anteriors, l'Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2015 va suspendre determinats punts dels acords de desenvolupament de la carrera professional del personal funcionari i laboral de serveis generals (BOIB núm. 141/2015, de 26 de setembre).

L'Administració i les organitzacions sindicals són conscients de totes les retallades que han patit els empleats públics en aquests darrers anys i també saben que només comptant amb la implicació de tots els professionals es poden garantir uns serveis públics de qualitat, eficients i sostenibles. Per aquest motiu, i tot i la situació precària de la Hisenda autonòmica, les parts signatàries d'aquest Acord volen fixar les bases que ajudin a reactivar la carrera professional del personal funcionari i laboral de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Per tot això, de conformitat amb l'article 38.1 del Reial decret legislatiu 5/2015 i l'article 98 del V Conveni col·lectiu, el dies 12 i 16 de novembre de 2015 l'Administració i les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Serveis Generals i en el Comitè Intercentres varen subscriure un acord relatiu a la recuperació progressiva de la carrera professional.

D'altra banda, l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015 disposa que, perquè els acords que versin sobre matèries de competència dels consells de govern de comunitats autònomes tinguin validesa i eficàcia, requereixen l'aprovació expressa i formal d'aquest òrgan, i que "quan els acords hagin estat ratificats i afectin temes que poden ser decidits de forma definitiva pels òrgans de govern, el seu contingut serà directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sens perjudici que a efectes formals es requereixi la modificació o derogació, si s'escau, de la normativa reglamentària corresponent".

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques, en la sessió del dia 20 de novembre de 2015 adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

"Primer. Ratificar els acords de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 12 de novembre de 2015 i del Comitè Intercentres de 16 de novembre de 2015 pels quals s'aproven les bases per reactivar la carrera professional del personal funcionari i laboral de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i es remodula l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis

5 Modificat per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018, de ratificació de l'Acord del Comitè Intercentres de 18 de desembre de 2017 i de l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 19 de desembre de 2017 pels quals es modifiquen els acords relatius a la carrera professional del personal de l'àmbit de serveis generals (BOIB núm. 10, de 20 de gener)

Generals i del Comitè Intercentres de 4 de maig de 2015, que s'adjunten com a annexos, i establir que se'ls confereix validesa i vigència per mitjà d'aquesta ratificació.

Segon. Ordenar que es publiqui íntegrament aquest Acord en el Butlletí Oficial de les Illes Balears."

Palma, 20 de novembre de 2015

Annex 1.

Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de 12 de novembre de 2015, pel qual s'aproven les bases per reactivar la carrera professional del personal funcionari i el personal laboral de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i es remodula l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del Comitè Intercentres de 4 de maig de 2015

Parts

Per l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques.

Per la part social, els representants de les organitzacions sindicals presents en la Mesa Sectorial de Serveis Generals, que consten com a signants d'aquest acord.

Antecedents

En el mes de maig de 2015, i d'acord amb l'article 23 de la Llei 13/2014, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2015, modificat per la disposició final primera de la Llei 1/2015, de 19 de febrer, per la qual es modifica l'ordenació farmacèutica de les Illes Balears, el Consell de Govern va ratificar l'acord subscrit en matèria de desenvolupament de la carrera professional per la representació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, d'una banda, i per les organitzacions sindicals presents en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Serveis Generals.

Aquest acord, que afecta el personal funcionari i laboral de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, preveu, una vegada fet amb caràcter extraordinari l'enquadrament inicial que preveu la disposició transitòria primera, pagaments a compte mitjançant el concepte "a compte del complement de carrera horitzontal" amb efectes de dia 1 d'octubre de 2015.

Atès que la situació de la Hisenda autonòmica, tanmateix, no permetia atendre totes les despeses públiques inherents a l'aplicació d'aquest acord, l'Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2015 va suspendre determinats punts dels Acords de desenvolupament de la carrera professional del personal funcionari de serveis generals (BOIB núm. 141 de 26 de setembre de 2015), sens perjudici de la possibilitat de renegociar el contingut dels acords corresponents, amb les ratificacions dels òrgans de govern de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

L'Administració i les organitzacions sindicals són conscients de totes les retallades que han patit els empleats públics en aquests darrers anys i també coneixen que només comptant amb la implicació de tots els professionals es poden garantir un serveis públics de qualitat, eficients i sostenibles.

Per aquest motiu, i tot i la precària situació de la Hisenda autonòmica, les parts signatàries d'aquest Acord volen fixar les bases que ajudin a reactivar la carrera professional del personal funcionari i laboral de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i vincular aquesta recuperació a la calendarització o a l'ajornament de la recuperació de la part de la paga extraordinària que es va perdre durant l'any 2012.

Per tot això, l'Administració i les organitzacions sindicals amb representació a la Mesa Sectorial de Serveis Generals que signen aquest document, de conformitat amb l'article 38.1 del Reial decret legislatiu 5/2015, ens reconeixem mútuament la capacitat legal necessària per subscriure el següent

ACORD

1. Objecte

1.1 L'objecte d'aquest Acord és establir les bases que ajudin a reactivar la carrera professional del personal funcionari i del personal laboral de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i vincular aquesta recuperació a la calendarització o a l'ajornament de la recuperació de la part de la paga extraordinària que es va perdre durant l'any 2012.

2. Personal funcionari de carrera i laboral que ha de percebre carrera professional

2.1 El personal funcionari de carrera i laboral que es trobi inclòs en l'àmbit subjectiu d'aplicació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 4 de maig de 2015 mitjançant el qual es desenvolupa el punt 5è, carrera professional, de l'Acord del Consell de Govern de dia 24 d'octubre de 2008, que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la mesa sectorial de serveis generals i del personal laboral, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 8 de maig 2015, percebrà la quantia corresponent al grau o nivell de carrera professional que tingui reconeguda d'acord amb el calendari següent:

- a) El 20 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2016.
- b) El 35 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2017.
- c) El 100 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2018.

2.2. Els requisits i els mèrits que s'hagin de tenir en compte en aquesta fase extraordinària d'implantació s'han d'entendre referits al dia 31 de desembre de 2015.

2.3 El personal funcionari de carrera i laboral de 60 anys o més que es trobi inclòs en l'apartat 2.1 d'aquest acord percebrà la quantia corresponent al grau o nivell de carrera professional que tingui reconeguda d'acord amb el calendari següent:

- a) El 33 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2016.
- b) El 66 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2017.
- c) El 100 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2018.

2.4 El personal funcionari de carrera i laboral que tingui 64 anys o més el dia 1 de gener de 2016 percebrà la quantia corresponent al grau o nivell de carrera professional que tingui reconeguda d'acord amb el calendari següent:

- a) El 70 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2016.

En el supòsit que aquest personal se li reconegui la prolongació en el servei actiu més enllà de l'edat ordinària de jubilació restarà exclòs de l'aplicació d'aquest punt. A partir dels efectes de la resolució de prolongació del servei actiu passarà a percebre la quantia corresponent al grau o nivell de carrera professional que tingui reconegut amb els efectes del punt 2.3

2.5 El personal funcionari de carrera i laboral que es trobi inclòs en l'apartat 2.1 d'aquest acord i a partir de l'1 de gener hagi de complir 60 anys percebrà la quantia corresponent al grau o nivell de carrera professional que tingui reconeguda d'acord amb el calendari fixat en el punt 2.3 a partir del mes següent d'haver complert aquesta edat.

2.6 Les quanties corresponents al grau o nivell de carrera professional seran les regulades en el punt 7.2 de l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del Comitè Intercentres de dia 4 de maig de 2015.

3. Ponderació dels serveis prestats

Als efectes de determinar el nombre de dies de serveis prestats en el procés extraordinari d'implantació de la carrera professional horitzontal –que té per finalitat l'enquadrament inicial de nivell– s'aplicaran els criteris de ponderació de les taules següents computant-se tots els períodes treballats en qualsevol cos o escala, o en qualsevol grup professional laboral:

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup A1, o en el grup professional A.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	0,60	0,50	0,40	0,60

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup A2, o en el grup professional B.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	0,60	0,50	0,40

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C1, o en el grup professional C.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	1	0,60	0,50

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C2 i agrupacions professionals de la disposició addicional 7 de l'EBEP, o en els grups professionals D i E.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	1	0,60	0,50

4. Ajornament de la recuperació de la part de la paga extraordinària que es va perdre durant l'any 2012

4.1 Les previsions detallades en el punt segon d'aquest Acord van lligades al següent calendari de pagament de la recuperació de la part de la paga extraordinària que es va perdre durant l'any 2012:

- Si la situació financera, econòmica i pressupostària ho permet, s'abonarà el 12,5% dins l'exercici 2016. En cas contrari, aquest 12,5% es farà efectiu el mes de gener de 2017.
- Gener de 2017: 25%.
- Gener de 2018: la part restant fins arribar al 100%.

5. Modificació del model de carrera ordinària

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

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

Bloc I. Avaluació de competències professionals

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

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

Bloc II. Avaluació dels resultants obtinguts

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

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

Bloc III. Aprenentatge, docència i gestió del coneixement

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

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

6. Convocatòria de carrera ordinària

La primera convocatòria de carrera ordinària per accedir als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal es durà a terme dins el segon semestre de 2017, d'acord amb els requisits establerts. En aquesta convocatòria, i per una sola vegada, es tendran en compte les fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell en la fase extraordinari d'implantació i sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

7. Personal funcionari interí⁷

7.1 El personal funcionari interí de l'àmbit dels serveis generals que estigui en actiu en data 12 de novembre de 2015 i assoleixi la condició de funcionari de carrera per haver superat les proves selectives corresponents a les ofertes públiques d'ocupació dels anys 2014, 2015, 2016 i 2017 en el mateix cos o escala, i que acrediti haver prestat cinc anys de serveis de manera ininterrompuda en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, ha de ser enquadrat en el nivell I de carrera horitzontal amb efectes des de la data de presa de possessió com a funcionari de carrera.

6 Apartat modificat per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1

7 Apartat modificat per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1

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

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

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

8. Personal funcionari de carrera docent no universitari⁸

El personal funcionari de carrera docent no universitari que accedeixi a llocs de treball de l'àmbit de serveis generals mitjançant un procediment de provisió ordinària, ja sigui per concurs o per lliure designació, i que acrediti deu anys de serveis prestats de manera ininterrompuda en el mateix grup de titulació, ha de ser enquadrat en el nivell I de carrera horitzontal amb efectes des de la data de presa de possessió del lloc obtingut en el procediment de provisió corresponent.

En el supòsit de haver prestat serveis en diferents grups de titulació, s'ha de tenir en compte la regla de la ponderació establerta en el punt 3 per enquadrar-lo.

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

9. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional dins el mateix grup de titulació⁹

1. Quan el personal funcionari de carrera de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears accedeix —per promoció interna o per torn lliure— a un altre cos o escala del seu grup de titulació i té reconegut un determinat nivell de carrera professional, ha de continuar percebent el complement de carrera corresponent al seu grup de procedència, i accedirà als següents nivells de carrera horitzontal des del nou cos o escala.

2. Quan es tracti de personal laboral fix que, d'acord amb l'article 69 de la Llei 3/2007, accedeix —per promoció interna o per torn lliure— a cossos o escales de personal funcionari del mateix grup de titulació així com a altres categories laborals incloses dins el mateix grup de titulació pel procediment de promoció interna, s'ha d'aplicar el mateix criteri que en el punt anterior.

10. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional d'origen a grups o subgrups de titulació superior¹⁰

1. Quan el personal funcionari de carrera de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears accedeix —per promoció interna o pel torn lliure— a un altre cos o escala integrat en un grup de titulació superior, ha d'iniciar el progrés des del nivell I del nou grup, sempre que tingui almenys el nivell I reconegut en el cos, escala o categoria d'origen.

2. Quan es tracti de personal laboral fix que accedeix —per promoció interna o per torn lliure— a cossos o escales de personal funcionari de grups de titulació superior o a categories laborals

8 Apartat modificat per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1

9 Apartat afegit per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1

10 Apartat afegit per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1

incloses dins grups de titulació superior al de la categoria professional, s'ha d'aplicar el mateix criteri que en el punt anterior.

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

11. Pau social¹¹

Les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord es comprometen a garantir, pel que fa a aquest acord, la pau social durant un termini mínim de tres anys, sempre que es compleixin els termes pactats en aquest Acord.

Disposició addicional primera

Les parts signants d'aquest Acord es comprometen a negociar els Acords de desenvolupament que siguin necessaris per a dur a terme les prescripcions previstes en el present document abans del dia 31 de desembre de 2015.

Disposició final

Aquest acord complementa l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de dia 4 de maig de 2015, que restarà en vigor en tot allò que no s'oposi al contingut del present acord.

Palma, 12 de novembre de 2015

Annex 2.

Acord del Comitè Intercentres de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 16 de novembre de 2015, pel qual s'aproven les bases per reactivar la carrera professional del personal funcionari i el personal laboral de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i es remodula l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del Comitè Intercentres de 4 de maig de 2015.

Parts

Per l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques.

Per la part social, els representants de les organitzacions sindicals presents en el Comitè Intercentres, que consten com a signants d'aquest acord.

Antecedents

En el mes de maig de 2015, i d'acord amb l'article 23 de la Llei 13/2014, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2015, modificat per la disposició final primera de la Llei 1/2015, de 19 de febrer, per la qual es modifica l'ordenació farmacèutica de les Illes Balears, el Consell de Govern va ratificar l'acord subscrit en matèria de desenvolupament de la carrera professional per la representació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, d'una banda, i per les organitzacions sindicals presents en l'àmbit del Comitè Intercentres.

Aquest acord, que afecta el personal funcionari i laboral de serveis generals de l'Administració de

11 Apartat renumerat per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1

la comunitat autònoma de les Illes Balears, preveu, una vegada fet amb caràcter extraordinari l'enquadrament inicial que preveu la disposició transitòria primera, pagaments a compte mitjançant el concepte "a compte del complement de carrera horitzontal" amb efectes de dia 1 d'octubre de 2015.

Atès que la situació de la Hisenda autonòmica, tanmateix, no permetia atendre totes les despeses públiques inherents a l'aplicació d'aquest acord, l'Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2015 va suspendre determinats punts dels Acords de desenvolupament de la carrera professional del personal funcionari de serveis generals (BOIB núm. 141 de 26 de setembre de 2015), sens perjudici de la possibilitat de renegociar el contingut dels acords corresponents, amb les ratificacions dels òrgans de govern de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

L'Administració i les organitzacions sindicals són conscients de totes les retallades que han patit els empleats públics en aquests darrers anys i també coneixen que només comptant amb la implicació de tots els professionals es poden garantir un serveis públics de qualitat, eficients i sostenibles.

Per aquest motiu, i tot i la precària situació de la Hisenda autonòmica, les parts signatàries d'aquest Acord volen fixar les bases que ajudin a reactivar la carrera professional del personal funcionari i laboral de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i vincular aquesta recuperació a la calendarització o a l'ajornament de la recuperació de la part de la paga extraordinària que es va perdre durant l'any 2012.

Per tot això, l'Administració i les organitzacions sindicals amb representació al Comitè Intercentres que signen aquest document, de conformitat amb l'article 38 del Reial decret legislatiu 5/2015 i l'article 98 del V conveni col·lectiu, ens reconeixem mútuament la capacitat legal necessària per subscriure el següent

ACORD

1. Objecte

1.1 L'objecte d'aquest Acord és establir les bases que ajudin a reactivar la carrera professional del personal funcionari i del personal laboral de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i vincular aquesta recuperació a la calendarització o a l'ajornament de la recuperació de la part de la paga extraordinària que es va perdre durant l'any 2012.

2. Personal funcionari de carrera i laboral que ha de percebre carrera professional

2.1 El personal funcionari de carrera i laboral que es trobi inclòs en l'àmbit subjectiu d'aplicació de l'Acord del Comitè Intercentres de 4 de maig de 2015 mitjançant el qual es desenvolupa el punt 5è, carrera professional, de l'Acord del Consell de Govern de dia 24 d'octubre de 2008, que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la mesa sectorial de serveis generals i del personal laboral, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 8 de maig 2015, percebrà la quantia corresponent al grau o nivell de carrera professional que tingui reconeguda d'acord amb el calendari següent:

- a) El 20 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2016.
- b) El 35 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2017.
- c) El 100 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2018.

2.2. Els requisits i els mèrits que s'hagin de tenir en compte en aquesta fase extraordinària d'implantació s'han d'entendre referits al dia 31 de desembre de 2015.

2.3 El personal funcionari de carrera i laboral de 60 anys o més que es trobi inclòs en l'apartat 2.1 d'aquest acord percebrà la quantia corresponent al grau o nivell de carrera professional que tingui reconeguda d'acord amb el calendari següent:

- a) El 33 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2016.
- b) El 66 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2017.
- c) El 100 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2018.

2.4 El personal funcionari de carrera i laboral que tingui 64 anys o més el dia 1 de gener de 2016 percebrà la quantia corresponent al grau o nivell de carrera professional que tingui reconeguda d'acord amb el calendari següent:

- a) El 70 % amb efectes econòmics el dia 1 de gener de 2016.

En el supòsit que aquest personal se li reconegui la prolongació en el servei actiu més enllà de l'edat ordinària de jubilació restarà exclòs de l'aplicació d'aquest punt. A partir dels efectes de la resolució de prolongació del servei actiu passarà a percebre la quantia corresponent al grau o nivell de carrera professional que tingui reconegut amb els efectes del punt 2.3

2.5 El personal funcionari de carrera i laboral que es trobi inclòs en l'apartat 2.1 d'aquest acord i a partir de l' 1 de gener hagi de complir 60 anys percebrà la quantia corresponent al grau o nivell de carrera professional que tingui reconeguda d'acord amb el calendari fixat en el punt 2.3 a partir del mes següent d'haver complit aquesta edat.

2.6 Les quanties corresponents al grau o nivell de carrera professional seran les regulades en el punt 7.2 de l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del Comitè Intercentres de dia 4 de maig de 2015.

3. Ponderació dels serveis prestats

Als efectes de determinar el nombre de dies de serveis prestats en el procés extraordinari d'implantació de la carrera professional horitzontal –que té per finalitat l'enquadrament inicial de nivell— s'aplicaran els criteris de ponderació de les taules següents computant-se tots els períodes treballats en qualsevol cos o escala, o en qualsevol grup professional laboral:

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup A1, o en el grup professional A.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	0,60	0,50	0,40	0,60

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup A2, o en el grup professional B.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	0,60	0,50	0,40

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C1, o en el grup professional C.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E

1	1	1	0,60	0,50
---	---	---	------	------

- Dies acreditats per al personal de cossos i escales del subgrup C2 i agrupacions professionals de la disposició addicional 7 de l'EBEP, o en els grups professionals D i E.

Subgrup A1/grup prof. A	Subgrup A2/ grup prof. B	Subgrup C1/ grup prof. C	Subgrup C2/ grup prof. D	Altres agrup./ grup prof. E
1	1	1	1	1

4. Ajornament de la recuperació de la part de la paga extraordinària que es va perdre durant l'any 2012

4.1 Les previsions detallades en el punt segon d'aquest Acord van lligades al següent calendari de pagament de la recuperació de la part de la paga extraordinària que es va perdre durant l'any 2012:

- Si la situació financera, econòmica i pressupostària ho permet, s'abonarà el 12,5% dins l'exercici 2016. En cas contrari, aquest 12,5% es farà efectiu el mes de gener de 2017.
- Gener de 2017: 25%.
- Gener de 2018: la part restant fins arribar al 100%.

5. Modificació del model de carrera ordinària

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

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

Bloc I. Avaluació de competències professionals

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

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

Bloc II. Avaluació dels resultants obtinguts

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

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

Bloc III. Aprenentatge, docència i gestió del coneixement

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

S'entén per docència el procés de transmissió de coneixements, tècniques i habilitats. D'altra

¹² Punt modificat per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1

banda, s'entén per gestió del coneixement les diferents accions encaminades a crear, capturar, transformar, difondre i utilitzar el coneixement per a la gestió efectiva del capital intel·lectual en el desenvolupament de l'organització.

5.2. Nivell IV reconegut en fase d'implantació

El personal que ha accedit al nivell IV en la fase d'implantació extraordinària estarà obligat a presentar-se a cada avaluació que li pertorqui pel temps de serveis prestats. En cas de dues avaluacions negatives i previ informe preceptiu de l'òrgan competent es podrà proposar el descens al nivell immediatament inferior. En cap cas, el fet de no superar aquestes avaluacions no podrà suposar la remoció del lloc de feina, tant pel que fa al personal inclòs en aquest punt com a la resta de nivells.

5.3. Configuració del model

El model de carrera ordinària es configura com l'element clau de motivació i creixement professional en el si de la Funció Pública. Aquest esforç i creixement ha d'anar aparellat a la remuneració corresponent a cada nivell, així com al reconeixement i valoració del nivell de carrera.

5.4. Principis rectors de l'avaluació seran:

- a) Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania.
- b) Afavorir la qualitat a través de la millora continuada dels serveis que el ciutadà rep de l'Administració de la Comunitat Autònoma.
- c) Desenvolupar l'Administració Electrònica facilitant la informació al ciutadà dels serveis que presta l'Administració autonòmica.
- d) Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de mesura de l'activitat que serveixin per aconseguir major eficiència del servei públic.

6. Convocatòria de carrera ordinària

La primera convocatòria de carrera ordinària per accedir als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal es durà a terme dins el segon semestre de 2017, d'acord amb els requisits establerts. En aquesta convocatòria, i per una sola vegada, es tendran en compte les fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell en la fase extraordinària d'implantació i sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

7. Personal laboral temporal¹³

7.1 El personal laboral temporal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que estigui en actiu en data 6 de novembre de 2015 i assoleixi la condició de personal laboral fix perquè ha superat les proves selectives corresponents a la primera oferta d'ocupació pública en la mateixa categoria convocada per al personal laboral o en el cos o escala equivalent en el supòsit de personal laboral temporal que ocupa llocs de treball que s'han declarat per funcionaritzar i que acrediti haver prestat cinc anys de serveis de manera ininterrompuda en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, ha de ser enquadrat en el nivell I de carrera horitzontal amb efectes de la data de presa de possessió com a laboral fix o funcionari de carrera.

7.2 En el supòsit de personal funcionari interí i laboral temporal que superi les proves selectives a un cos, escala o categoria diferent del que presta serveis com a funcionari interí o com a laboral temporal s'haurà de tenir en compte la regla de la ponderació establerta en el punt 3 per enquadrar-lo com a màxim en el nivell I de carrera horitzontal amb efectes de la data de presa de possessió com a funcionari de carrera o laboral fix, sempre que acrediti haver prestat el temps

¹³ Apartat modificat per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1.

necessari de manera ininterrompuda a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

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

S'estableix un sistema extraordinari i únic que permet al personal laboral temporal en actiu en el moment de la signatura d'aquest acord que assoleixi la condició de personal laboral fix per haver superat les proves selectives corresponents a la primera oferta d'ocupació pública convocada per al personal laboral, i que acrediti haver prestat cinc anys de serveis de manera ininterrompuda a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, ser enquadrat en el nivell I de carrera professional horitzontal.

8. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional dins el mateix grup de titulació¹⁴

1. Quan el personal funcionari de carrera de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears accedeix —per promoció interna o per torn lliure— a un altre cos o escala del seu grup de titulació i té reconegut un determinat nivell de carrera professional, ha de continuar percebent el complement de carrera corresponent al seu grup de procedència, i accedirà als següents nivells de carrera horitzontal des del nou cos o escala.

2. Quan es tracti de personal laboral fix que, d'acord amb l'article 69 de la Llei 3/2007, accedeix —per promoció interna o per torn lliure— a cossos o escales de personal funcionari del mateix grup de titulació així com a altres categories laborals incloses dins el mateix grup de titulació pel procediment de promoció interna, s'ha d'aplicar el mateix criteri que en el punt anterior.

9. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional d'origen a grups de titulació superior¹⁵

1. Quan el personal funcionari de carrera de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears accedeix —per promoció interna o pel torn lliure— a un altre cos o escala integrat en un grup de titulació superior, ha d'iniciar el progrés des del nivell I del nou grup, sempre que tingui almenys el nivell I reconegut en el cos, escala o categoria d'origen.

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

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

10. Pau social¹⁶

Les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord es comprometen a garantir, pel que fa a aquest acord, la pau social durant un termini mínim de tres anys, sempre que es compleixin els termes pactats en aquest Acord.

14 Apartat introduït per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1.

15 Apartat introduït per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1.

16 Aquest apartat ha estat renumerat per l'Acord del Consell de Govern de 19 de gener de 2018 indicat en la nota 1.

Disposició adicional primera

Les parts signants d'aquest Acord es comprometen a negociar els Acords de desenvolupament que siguin necessaris per a dur a terme les prescripcions previstes en el present document abans del dia 31 de desembre de 2015.

Disposició final

Aquest acord complementa l'Acord del Comitè Intercentres de dia 4 de maig de 2015, que restarà en vigor en tot allò que no s'oposi al contingut del present acord.

Palma, 16 de novembre de 2015