



### UNITAT 3

**Procediments de gestió de personal funcionari i efectes en el règim retributiu i la nòmina**

### CONTINGUTS

**Tema 5: La carrera professional horitzontal del personal funcionari de l'Administració de la CAIB**

- 5.1. Introducció, antecedents i definicions**
- 5.2. Regulació bàsica i autonòmica**
- 5.3. Àmbit subjectiu d'aplicació**
- 5.4. Característiques i requisits**
- 5.5. Efectes de la carrera professional horitzontal en les retribucions**
- 5.6. La progressió de la carrera professional horitzontal**
- 5.7. L'enquadrament extraordinari**
- 5.8. Convocatòria ordinària de romanents superiors a tres anys**
- 5.9. Homologacions de la carrera professional horitzontal**
- 5.10. Efectes en la retribució de la carrera professional horitzontal en els supòsits de canvis de cos, escala, especialitat o categoria professional**
- 5.11. Supòsits especials: personal funcionari de carrera docent no universitari i personal funcionari interí**
- 5.12. L'avaluació de l'acompliment**



Autora: Catalina Martínez Andreu

Data de revisió: abril de 20201

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

## 5.1. INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS

### 5.1.1. La Comissió per a l'Estudi i la Preparació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Per l'Ordre APU/3018/2004, de 16 de setembre, es constituí la Comissió per a l'Estudi i la Preparació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, la finalitat de la qual era dur a terme les anàlisis i els estudis previs, així com elaborar un document que servís de base, per a l'elaboració posterior de l'Estatut esmentat.

Amb relació a la carrera professional, la Comissió posa de manifest el fet que opera únicament a través de l'ocupació successiva de diferents llocs de treball, ja que s'hi vincula la consolidació del grau personal.

La crítica al sistema actual de carrera professional (carrera vertical) que posa de manifest aquesta Comissió, es pot sintetitzar en els punts següents:

- El personal funcionari és obligat a canviar de lloc de treball per poder progressar professionalment i econòmicament. Generalment, aquesta mobilitat és en una altra àrea, per a la qual es té menys qualificació i competència. Aquest sistema genera una mobilitat artificial i excessiva, que és perjudicial des del punt de vista del funcionament eficient de l'organització i de l'optimització dels recursos humans.
- El fet que la promoció econòmica es derivi de l'ocupació de llocs més ben retribuïts fa que l'organització produeixi una espiral artificial de creació de llocs de treball que, tot i no ser diferents substancialment quant a contingut respecte d'altres, atorguen diferents complements de destinació i específics, amb el propòsit de poder retenir les persones valuoses en determinats àmbits.

Les conseqüències d'aquest sistema són:

- Una desnaturalització del sistema retributiu.
- Una manca de racionalització de les estructures organitzatives.
- Processos constants de convocatòries de llocs de feina que sobrecarreguen les unitats de recursos humans.

Les propostes de la Comissió d'una nova carrera professional s'articulen entorn del desenvolupament del lloc de feina i les competències del personal empleat públic.

Concretament, estimen convenient introduir mecanismes horitzontals de progressió i reconeixement en la carrera, que permetin avançar al personal funcionari, tant des del punt de vista retributiu com de prestigi.



Així mateix, la Comissió va advertir que la implantació d'un model de carrera horitzontal no és senzilla, ja que s'ha de lligar a l'avaluació de l'acompliment. Si no es pogués fer així, la conseqüència seria vincular-la al criteri formal (i desmotivador) de l'antiguitat.

La implantació de la carrera ha de tenir com a finalitat primera l'equilibri d'interessos entre l'organització i el personal al servei d'aquesta en el sentit següent:

- a Interès de l'Administració:
  - Fidelitzar el personal.
  - Professionalitzar el personal més ben qualificat i disposar-ne.
- b Interès del personal empleat:
  - Millora de la posició jurídica.
  - Millors retributives.

### 5.1.2. Definició

La carrera professional horitzontal suposa el reconeixement individualitzat per part de l'organització del desenvolupament professional obtingut pel personal, quan no implica l'accés a un lloc de treball diferent del que s'ocupa.

La promoció horitzontal ha d'estar vinculada al desenvolupament de les competències relacionades amb el lloc de treball, manifestat en el rendiment de l'empleat i acreditat de la manera específicament prevista.

Aquesta promoció ha de dur aparellat un reconeixement formal en forma de «nivell», així com un increment retributiu.

Per tant, el reconeixement d'un nivell ha de ser conseqüència de la valoració de la trajectòria i l'actuació professional, de la qualitat dels treballs efectuats, dels coneixements adquirits i del resultat de l'avaluació de l'acompliment del personal.

Doctrina:

La carrera administrativa és un sistema d'organització conforme al qual s'ofereix als funcionaris la possibilitat d'anar ascendint al llarg d'una escala de nivells o categories, jeràrquicament ordenats, de tal manera que així van aplicant les seves facultats i millorant les seves condicions de treball i retribucions.

## 5.2. REGULACIÓ BÀSICA I AUTONÒMICA

### 5.2.1. Regulació bàsica

La regulació de la carrera horitzontal al Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, TREBEP) estableix una possibilitat que s'ha de desplegar a les respectives lleis autonòmiques de desenvolupament.

Concretament, estableix:

*Article 16. Concepte, principis i modalitats de la carrera professional dels funcionaris de carrera*

2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Amb aquest objecte, les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels seus funcionaris de carrera.

3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de regular la carrera professional aplicable en cada àmbit que, entre d'altres, poden consistir en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats següents:

- a) Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaió o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball.
- b) Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió.

*Article 17: La carrera horitzontal dels funcionaris de carrera*

- a) S'ha d'articular en un sistema de graus, categories o esglaons d'ascens i s'ha de fixar la remuneració a cadascun d'aquests.
- b) S'ha de valorar la trajectòria i l'actuació professional, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. Així mateix, es poden incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció exercida i l'experiència adquirida.

### 5.2.2. La Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (en endavant, LFPIB)

El títol VI de la LFPIB desenvolupa la carrera administrativa i, concretament, l'horitzontal:

#### **Article 62. Carrera professional**

- 1. La carrera professional del personal funcionari consisteix en la progressió en el si de l'Administració, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
- 2. 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.

### Article 62 bis. Carrera professional horitzontal

1. La carrera professional horitzontal consisteix en la progressió de nivell o esglaó, sense necessitat de canviar de lloc de feina, com a conseqüència de la valoració de l'acompliment i l'actuació professional, de la qualitat dels treballs efectuats i els coneixements adquirits i transferits. L'efectivitat definitiva del sistema de carrera horitzontal requereix, en tot cas, la implantació prèvia de sistemes d'avaluació de l'acompliment.
2. La carrera professional horitzontal s'estructura en nivells o esglaons consecutius, denominats «nivells de carrera», que podran ser diferents per a cada grup o subgrup, i en cadascun dels quals el personal funcionari ha de romandre un període de temps mínim per adquirir les competències necessàries per poder accedir al nivell de l'esglaó superior.
3. La carrera professional horitzontal s'inicia des de la presa de possessió com a personal funcionari de carrera. Així, la persona funcionària inicia la carrera en el nivell d'entrada després del procés selectiu, que ha de tenir la consideració de mínim i no pot ser retribuït. Una vegada adquirit el nivell mínim, la progressió en la carrera té caràcter voluntari.
4. El sistema de carrera professional horitzontal s'ha de desenvolupar reglamentàriament, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals.
5. Els efectes en la carrera professional horitzontal pels canvis de cos, escala, especialitat o categoria professional d'origen a grups de titulació superior s'han de determinar reglamentàriament, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals.

D'altra banda, el complement de carrera professional va ser introduït a la Llei 3/2007 per la Llei 18/2016, de 29 de desembre, de pressuposts generals per a l'any 2017.

L'article 17 del TREBEP estableix que les lleis de funció pública que es dictin en desplegament de l'Estatut poden regular la carrera horitzontal del personal funcionari de carrera. L'Administració de la CAIB així ho ha fet, i ha articulat un sistema de fins a quatre nivells en cada grup o subgrup i ha fixat una remuneració fixa en cadascun d'aquests nivells. Per tant, el complement de carrera retribueix la progressió assolida dins el sistema de carrera (és a dir, la carrera horitzontal prevista a l'article 16 de l'EBEP).

#### 5.2.3. Els acords de Consell de Govern que desenvolupen la carrera professional horitzontal en l'àmbit dels serveis generals de la CAIB

Els acords de Consell de Govern que s'expliquen a continuació ratifiquen acords de les meses de negociació.

Concretament, en l'àmbit dels serveis generals hi ha dues meses de negociació, la Mesa Sectorial de Serveis Generals (àmbit funcional) i el Comitè Intercentres (àmbit laboral).

D'acord amb l'article 38 del TREBEP, en el si de les meses de negociació corresponents (en el nostre cas, la Mesa Sectorial de Serveis Generals i el Comitè Intercentres), els representants de les administracions públiques poden concertar

pactes i acords amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades a aquests efectes, per determinar condicions de treball.

Així mateix, també afegeix que perquè tinguin validesa i eficàcia és necessari que els òrgans de govern corresponents (en el nostre cas, el Consell de Govern) les aprovin de manera expressa i formal. Quan s'aprovin, aquests acords seran directament aplicables al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

D'acord amb tot això, l'Administració ha anat aprovant acords relatius a la carrera professional, que s'enumeren i s'expliquen a continuació.

a) [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.](#)

Aquest primer acord inicia la negociació de la carrera professional horitzontal per al personal empleat públic de serveis generals una vegada que entri en vigor la llei que configurarà la nova funció pública de la CAIB.

Així mateix, també estableix una sèrie de requisits i regles de joc que s'han anat desenvolupant en els acords posteriors.

Concretament, estableix:

- La remissió de les característiques, requisits, imports, nivells, sistemes d'avaluació de l'acompliment, etc. als acordats per al personal del Servei de Salut de les Illes Balears.
- L'accés inicial a través d'un enquadrament extraordinari i per una sola vegada, que tindrà en compte exclusivament el temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació tenguin efectes econòmics.
- Un model estructurat en quatre nivells o esglaons i el temps que els empleats públics han de romandre en cada nivell (cinc anys).
- Les retribucions anuals de complement per grups i nivells.
- Els efectes econòmics derivats de la implantació de la carrera professional, que estava prevista per a l'1 de juliol de 2010.

No obstant això, l'inici de la carrera professional en l'àmbit dels serveis generals s'ha anat posposant a conseqüència de la suspensió i la reprogramació dels efectes econòmics de la implantació d'aquest acord any rere any fins a l'any 2015.

b) [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](#) (en endavant, Acord de maig de 2015).

Aquest acord presenta, en la seva exposició de motius

[...] 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 COMPTA 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».

[...] 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.

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 estableix la disposició transitòria primera, el pagament a compte mitjançant el concepte «a compte del complement de carrera horitzontal», amb efectes de dia 1 d'octubre de 2015.

Els aspectes que desenvolupa aquest acord són els següents:

- Àmbit subjectiu d'aplicació.
- Característiques.
- Requisits.
- Estructura.
- Retribucions.
- Àrees de valoració i efectes d'aquesta en la carrera.
- Procediment per obtenir nous nivells de carrera.
- Enquadrament extraordinari.
- Taula de ponderació de serveis prestats.

L'enquadrament extraordinari havia de tenir efectes a partir de l'1 d'octubre de 2015.

Posteriorment, i 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 dels 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.

Derivat de la renegociació, es va aprovar el següent acord:

c) [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](#) (en endavant, Acord de novembre de 2015).

Aquest acord desplaça el de maig de 2015 en determinats aspectes, però a més, passa a regular-ne altres de nous que no es recollien en el de maig de 2015.

Per tant, per entendre el que fins ara s'ha regulat i aplicat en la carrera professional horitzontal de l'àmbit dels serveis generals, s'han de tenir en compte aquests dos acords, així com un de posterior que els va modificar.

Preceptes que desplacen l'Acord de maig de 2015:

- Nova data d'enquadrament inicial (31 de desembre de 2015).
- Nova data d'efectes econòmics (1 de gener de 2016).
- Nova taula de ponderació dels serveis prestats prèviament.
- Modificació del model de carrera (reformula les àrees de valoració i els efectes d'aquesta en la carrera).

Preceptes nous que complementen l'Acord de maig de 2015:

- Establiment del primer procediment de carrera ordinària.
- Regulació de la carrera del personal funcionari interí i laboral temporal preexistent en data 31 de desembre de 2015 que superi el procés selectiu en la primera oferta pública següent.





Per acabar, els dos acords de 2015 anteriors van ser modificats per un altre acord, concretament, aquest:

d) [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.](#)

Aquest acord modifica els dos anteriors i introdueix una sèrie d'aspectes que no es van tenir en compte a l'hora de la implantació de la carrera i que són necessaris per poder-hi avançar.

Concretament, aquest darrer modifica els anteriors en els aspectes següents:

- Modifica la disposició transitòria segona de l'Acord de maig de 2015 per possibilitar que el personal que romangui en algun tipus de situació diferent de l'activa no requereixi el reingrés previ per poder dur a terme l'enquadrament inicial (vegeu el punt 5.7 d'aquest tema, relatiu a l'enquadrament extraordinari).
- Desenvolupa els criteris d'homologació de la carrera professional reconeguda en altres administracions.
- Modifica el model de carrera ordinària de l'Acord de novembre de 2015 per tal d'adequar-lo al que desenvolupa aquesta Administració amb relació a l'avaluació.
- Modifica la regulació de la carrera del personal funcionari interí i laboral temporal preexistent en data 31 de desembre de 2015 (data d'enquadrament inicial) que superi un procés selectiu per donar cabuda al personal que a la primera oferta pública no s'ha pogut presentar perquè no s'ha convocat el seu cos, escala, especialitat o categoria, i també per al que ha aprovat un procés selectiu en un cos, escala, especialitat o categoria diferent de la que ocupa com a funcionari interí o laboral temporal.
- Introdueix supòsits d'accés a altres cossos, escales o categories mitjançant processos selectius de promoció interna i torn lliure, i conseqüències en la carrera professional reconeguda en el cos, l'escala o la categoria d'origen.
- Introdueix el supòsit d'un enquadrament especial del personal funcionari docent que accedeix per un sistema de provisió a llocs de treball de funcionariat de l'àmbit dels serveis generals.

Tots aquests acords tenen un caire transitori fins que s'aprovi un reglament que reguli la carrera professional horitzontal. No obstant això, seria desitjable elaborar un text refós de tots els acords de carrera per tal d'aclarir-ne la regulació.

### 5.3. ÀMBIT SUBJECTIU D'APLICACIÓ



L'àmbit d'aplicació s'estableix a l'Acord de Consell de Govern de maig de 2015. Concretament, s'aplica a:

a) Personal funcionari de carrera i personal laboral fix.

El personal funcionari de carrera i laboral fix inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'acord es refereix al de l'àmbit dels serveis generals i que presta serveis a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Si bé aquest apartat pareix clar, s'ha de delimitar a què fa referència. Amb relació al personal funcionari, la carrera aplicable en l'àmbit dels serveis generals no només és aplicable al personal funcionari de carrera d'aquest àmbit, sinó també a personal funcionari de carrera d'altres àmbits sempre que ocupi un lloc de treball en aquest si l'ha adquirit mitjançant un procediment de provisió de llocs de treball (concurs de trasllats) i no li és d'aplicació cap altre sistema de carrera professional horitzontal.

Per tant, d'una banda hi ha el personal funcionari de carrera de l'Administració de la Comunitat Autònoma i, de l'altra, el personal funcionari de carrera d'altres administracions que obtengui «en propietat» un lloc de treball en aquest àmbit.

No s'ha de confondre el dret d'aquest personal a l'aplicació de la carrera professional de la CAIB amb el dret a l'enquadrament extraordinari.

Tot i que més endavant s'explica l'enquadrament extraordinari, cal fer un aclariment sobre el tema: quan es parla de l'àmbit d'aplicació, es fa referència a qui té dret que se li apliqui la normativa i pugui progressar; és a dir, a les persones que poden iniciar i progressar en carrera en qualsevol moment de la seva vida administrativa.

L'enquadrament extraordinari està limitat a unes determinades persones en un determinat moment que, pel fet d'estar a l'Administració autonòmica, tenen dret a iniciar la carrera des d'un nivell concret derivat de l'enquadrament extraordinari (vegeu el punt 5.7 d'aquest tema) i no des del nivell d'entrada.

b) Personal laboral indefinit per extingir.

Aquesta figura està regulada en el V Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB i fa referència a personal declarat així d'acord amb el que estableix la seva disposició addicional primera i que, tot i tenir una relació indefinida amb l'Administració, no pot ser considerat personal laboral fix, si bé gaudeix de determinats drets, com ara la carrera professional horitzontal.

No s'aplica a:

- Personal funcionari docent.
- Personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica.
- Personal laboral de l'ens del sector públic autonòmic.
- Personal funcionari de carrera i laboral fix d'altres administracions o de l'autonòmica al qual se li apliquen altres acords de carrera.

En els dos primers casos, no s'ha de confondre amb personal funcionari de carrera docent i estatutari fix que ocupa llocs de treball en l'àmbit dels serveis generals obtinguts mitjançant un procediment de provisió de llocs de treball, als quals sí que se'ls aplica mentre romanguin en aquest àmbit.

Tot i que no ho esmenta expressament, el personal funcionari interí i laboral temporal està exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquests acords. Aquesta afirmació no està exempta de polèmica atès que, d'una banda, la majoria de les administracions del nostre entorn han anat reconeixent la carrera a aquest tipus de personal i, de l'altra, algunes sentències condemnen l'Administració autonòmica a aplicar l'enquadrament extraordinari al personal temporal que ocupava llocs de treball en l'àmbit dels serveis generals en data 31 de desembre de 2015.

En vista que el tema dona per a un punt concret, s'analitza el règim del personal funcionari interí i laboral temporal més endavant, així com les diferents sentències pendents d'executar per part de l'Administració autonòmica (vegeu el punt 5.11 d'aquest tema).

## 5.4. CARACTERÍSTIQUES I REQUISITS

### 5.4.1. Característiques

Les característiques de la carrera professional horitzontal de la CAIB són les següents:

a) És voluntària. Correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora i el ritme de progressió en els diferents nivells que la configuren, sempre que compleixi els requisits establerts.

Que significa això? La carrera es materialitza al TREBEP com un dret individual del personal funcionari de carrera i, de fet, en general tots els aspectes relacionats amb la carrera del personal funcionari (també la vertical) sempre tenen aquest tret comú. Les persones que no s'hi vulguin incorporar o que no hi vulguin progressar estan en el seu dret de no fer-ho.

b) És personalitzada. El reconeixement dels nivells té caràcter personal i individual, i s'efectua considerant els mèrits presentats per la persona



interessada, de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Per a la progressió de carrera s'han de tenir en compte una sèrie de «mèrits» concrets de cada persona, que són independents dels de la resta de persones; és a dir, si un any la persona no compleix els requisits per progressar o no vol progressar, ho pot fer l'any següent si compleix els requisits i, per tant, la seva progressió no està lligada a la dels altres.

c) És progressiva. Com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectua successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assoleix si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior.

Seguint amb el que s'ha indicat a la lletra anterior, si es vol progressar i es compleixen els requisits per fer-ho, es pot progressar de nivell en nivell. Òbviament, aquesta característica no té en compte l'enquadrament extraordinari, segons el qual hi ha persones que comencen la carrera directament en el nivell IV, ni determinades situacions que s'expliquen més endavant (punts 5.9, 5.10 i 5.11).

d) És irreversible. El nivell reconegut té un caràcter irrevocable i consolidat amb caràcter general, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e del TREBEP.

L'assoliment de diferents nivells es consolida i, per tant, si no és a través d'una sanció amb un expedient disciplinari previ, no es pot baixar de nivell.

Així mateix, el punt 5.2 de l'Acord de novembre de 2015 afageix la possibilitat que el personal que en fase d'enquadrament extraordinari inicial adquirís el nivell màxim (és a dir, el nivell IV) pugui perdre aquest nivell si obté dues avaluacions negatives.

e) És incentivada. El reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.

Aquest concepte retributiu es va introduir com ja s'ha assenyalat anteriorment, a la LFPIB, si bé les quanties s'aprovaren per acord. Aquestes quanties es divideixen per nivells de carrera professional i grups de titulació.

f) És transparent. Les eines de mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'han d'avaluar es basen en criteris objectius.

El desenvolupament de la carrera professional horitzontal ha de determinar què s'avalua i com; totes les eines de mesurament, així com els criteris i paràmetres, han de ser objectius i coneguts per part de totes les persones a qui s'apliquen.



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.

La progressió s'ha de dur a terme amb una valoració prèvia de determinats ítems, que s'han d'establir amb anterioritat.

h) És oberta. No té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.

Tot el personal inclòs hi pot accedir, i per progressar-hi han de complir els requisits establerts prèviament.

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.

Aquest punt es va regular a l'Acord de Consell de Govern de 2018 per donar més facilitat a l'homologació de carrera del personal que prové d'altres administracions en les quals també tenen implantada la carrera professional horitzontal. Es veu a l'apartat específic d'homologacions.

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 du a terme.

En aquest punt cal remarcar que si bé és cert el que diu, s'ha de tenir en compte que és així sempre que no es canviï de cos, escala, especialitat o categoria professional, ja que la carrera professional horitzontal parteix de la progressió en un cos, escala o categoria professional i, per tant, l'assoliment de nivells dins cada un. Els canvis de cos, escala, especialitat o categoria professional suposen iniciar la carrera professional al cos nou, amb els matisos i excepcions que es fan més endavant en aquest document.

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.

Aquesta característica suposa que els elements que configuren l'avaluació poden anar canviant d'acord amb les necessitats de l'Administració en cada moment, i que la valoració de la trajectòria no ha de ser un fet estàtic i ha de poder respondre a necessitats, objectius i projectes de l'Administració en cada moment.



### 5.4.2. Requisits

L'accés a la carrera professional horitzontal i als nivells superiors s'efectua amb l'obtenció d'un dels diferents nivells previstos en els acords corresponents o en la norma que els substitueix, i s'ha de dur a terme amb el procediment i els requisits concrets. Si bé aquests requisits encara no s'han desenvolupat, els diferents acords han anat perfilant un poc com seran.

Una vegada efectuada la incorporació a la carrera professional en un cos, escala o categoria professional, la promoció de nivell només es pot fer al nivell immediatament superior.

Els requisits específics per accedir a la carrera professional o per promocionar de nivell són els següents:

1. Pertànyer a algun dels col·lectius de personal inclosos dins l'àmbit d'aplicació (vegeu el punt 1.3) i estar en situació de servei actiu o en una situació que generi reserva de plaça.
2. Haver completat els anys de serveis prestats que s'estableixen per a cada nivell.

Concretament, els períodes mínims de serveis prestats per accedir a cada nivell són els següents:

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

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

Es consideren serveis prestats a l'efecte de requisits dels cinc anys, és a dir, computen els períodes de temps en situació de servei actiu en el cos, escala o categoria professional en el qual es promociona 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.

S'entén com a temps de treball efectiu del temps mínim de permanència el temps transcorregut en alguna d'aquestes 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 dona dret al reconeixement públic d'aquest nivell.
3. Tenir reconegut el nivell immediatament inferior quan es tracti d'accedir als nivells II, III i IV, respectivament. És a dir, no es pot passar de més d'un nivell cada cinc anys.
  4. Formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi en les convocatòries.
  5. Obtenir la puntuació mínima establerta en el procés d'avaluació corresponent al període temporal de permanència en el nivell inferior. Aquest punt està pendent de desenvolupament, però s'aprofundirà en aquesta qüestió més endavant.
  6. 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. Aquest punt també està pendent de desenvolupament.

#### **5.4.3. Implantació de l'avaluació per poder progressar en la carrera professional horitzontal**

La disposició transitòria quarta de l'Acord de maig 2015 estableix que:

La progressió en el sistema ordinari de carrera professional no pot dur-se a terme fins que no es faci el desplegament normatiu del 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 els 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 què aquest acord comenci a desplegar els seus efectes econòmics.

D'altra banda, l'Acord de novembre 2015 desenvolupa un poc més el model d'avaluació establint això:

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 ítems següents:

Bloc I. Avaluació de competències professionals. L'avaluació de les competències es fonamenta en l'avaluació de les conductes professionals relacionades amb les competències necessàries per desenvolupar les funcions assignades al lloc de treball. La definició d'aquestes competències ha de permetre identificar els coneixements, habilitats, actituds i valors necessaris per desenvolupar la feina amb un grau d'eficàcia i eficiència òptim.

Bloc II. Avaluació dels resultats obtinguts. L'avaluació dels resultats obtinguts és fonamental en la consecució dels objectius 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 la 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 aconseguir els 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.

El desplegament normatiu d'aquest sistema s'ha desenvolupat en part amb la implantació de l'avaluació de competències, si bé manca regular les conseqüències dels seus resultats, així com el desenvolupament dels blocs II i III.

## **5.5. EFECTES DE LA CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL EN LES RETRIBUCIONS**

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

Les quanties dels complements de carrera corresponents a cada nivell, en còmputos anuals, són les següents:

*Nivell IV*

*Nivell III*

*Nivell II*

*Nivell I*



**Procediments de gestió de personal funcionari i efectes en el règim retributiu (en línia) Unitat 3**

A1/A	12.000,00 €	9.000,00 €	6.000,00 €	3.000,00 €
A2/B	8.640,00 €	6.660,00 €	4.560,00 €	2.400,00 €
C1/C	7.000,00 €	5.250,00 €	3.600,00 €	2.000,00 €
C2/D	5.500,00 €	4.200,00 €	2.900,00 €	1.700,00 €
AP/E	4.500,00 €	3.000,00 €	2.200,00 €	1.300,00 €

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-hi 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).

Per tant, la taula anual actualment aplicable és la següent:

	<i>Nivell IV</i>	<i>Nivell III</i>	<i>Nivell II</i>	<i>Nivell I</i>
A1/A	11.400,00 €	8.550,00 €	5.700,00 €	2.850,00 €
A2/B	8.208,00 €	6.327,00 €	4.332,00 €	2.280,00 €
C1/C	6.650,00 €	4.988,00 €	3.420,00 €	1.900,00 €
C2/D	5.225,00 €	3.990,00 €	2.755,00 €	1.615,00 €
AP/E	4.455,00 €	2.970,00 €	2.178,00 €	1.287,00 €

Aquestes quanties es divideixen en dotze pagues, 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 estigui l'empleat en situació de servei actiu.

Això què vol dir? Que durant la seva vida administrativa, el personal pot anar progressant en carrera en més d'un cos, escala o categoria corresponent a un grup professional si accedeix a altres cossos, escales o categories de l'Administració. En aquest supòsit, la retribució sempre serà la del darrer nivell reconegut del grup en el qual està en servei actiu, tot i que s'estableix un règim específic per a aquests casos, que s'explica més endavant.

Durant els períodes d'alliberament sindical, el personal continua percebent el complement de carrera per al nivell que té reconegut en el moment que passa a



la condició d'alliberat sindical, o els que li són reconeguts després d'haver passat a aquesta condició.

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

## 5.6. LA PROGRESSIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL

### 5.6.1. Procediment d'accés als diferents nivells de carrera

D'acord amb la normativa que regula la carrera (actualment, els acords de Consell de Govern explicats al punt 5.2.3), 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 ser preferentment de caràcter anual.

D'ençà que es va aprovar la carrera professional horitzontal dels serveis generals, només s'ha duit a terme una convocatòria de caràcter excepcional, que s'explica més endavant.

La convocatòria ordinària següent hauria de tenir lloc l'any 2021. Per què aquesta data? Atès que l'enquadrament extraordinari es va dur a terme en data 31 de desembre de 2015, el personal que ja prestava serveis en aquell moment compleix cinc anys de serveis prestats l'1 de gener de 2021 i podrà progressar de nivell si compleix els requisits específics.

Tot i que encara no s'ha determinat reglamentàriament la valoració dels ítems, així com la puntuació màxima, els acords sí que estableixen el procediment que s'ha de seguir. Es detalla a continuació:

- 1 Una vegada duita a terme la convocatòria, el personal ha de presentar una sol·licitud 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, així com els documents que acreditin els mèrits específics.

El compliment dels requisits i dels mèrits corresponents es refereix al dia que expira el termini per presentar les sol·licituds que fixa la convocatòria.

- 2 D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada, se n'encarreguen els comitès de valoració —regulats pels acords— 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.

- 3 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 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.
- 4 Els efectes econòmics de l'obtenció de nivell es retrotreuen al dia de la publicació de la convocatòria respectiva.

### **5.6.2. Òrgans de valoració de la carrera professional**

Per a una valoració adequada dels requisits i dels 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 poden ser per a cada subgrup o grup professional i que tenen la consideració d'òrgans col·legiats, el funcionament dels quals es regeix per la secció 3<sup>a</sup> del capítol II del títol preliminar de la Llei 40/2015, d'1 octubre, de règim jurídic del sector públic.

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. 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.

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 la desestimació de la sol·licitud d'accés a cada nivell.
- e) Altres funcions que els atribueixin.

### **5.7. L'ENQUADRAMENT EXTRAORDINARI**

### 5.7.1. Requisits

L'Acord de maig de 2015 estableix els requisits de l'enquadrament inicial i extraordinari, si bé els criteris de ponderació es van modificar mitjançant l'Acord de novembre de 2015.

Concretament, la disposició transitòria primera estableix un període transitori — que té com a finalitat l'enquadrament inicial de nivell— amb caràcter extraordinari al qual pot optar, una sola vegada, el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord.

Fora d'aquest període d'implantació, aquest personal només pot desenvolupar la carrera professional horitzontal en el model ordinari (prèvia convocatòria i una vegada desenvolupat el model de carrera).

Durant aquesta fase extraordinària, el personal s'ha classificat en el nivell que li correspon tenint en compte exclusivament el temps de serveis prestats. El personal que accedeix a la carrera professional horitzontal per aquest procediment manté inalterables tots els mèrits que té, que podrà utilitzar per accedir a nivells superiors.

En aquest procés extraordinari es consideren serveis prestats els reconeguts a l'efecte 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 computen de forma ponderada, és a dir, 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 a les taules de la disposició transitòria primera de l'Acord de novembre de 2015.

Els requisits per a la progressió explicats al punt 5.4.2 no són aplicables al personal que accedeix a la carrera professional horitzontal a través del procediment extraordinari d'implantació pel que fa a l'obtenció del nivell inicial, ja que en aquest supòsit només se'n tenen en compte els serveis prestats.

L'enquadrament i, per tant, el reconeixement d'un nivell de carrera al personal preexistent en l'àmbit dels serveis generals es va dur a terme mitjançant la [Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 19 de gener de 2016](#).

A partir d'aquell moment, el personal inclòs a la llista que incloïa va començar a ser retribuit pel concepte retributiu de carrera.

Amb posterioritat a aquesta fita, el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació de la carrera que, com que no estava en actiu, no hi va ser enquadrat, pot sol·licitar

l'enquadrament en el moment del reingrés i, a partir de gener de 2018, en qualsevol moment, tot i no estar en servei actiu. Aquest reconeixement es du a terme mitjançant una resolució individualitzada de la conselleria competent en matèria de funció pública.

En aquest darrer supòsit, el reconeixement és purament administratiu, ja que els efectes econòmics només es poden desplegar quan estigui en servei actiu en el cos, l'escala o la categoria professional en el qual s'ha enquadrat.

Els òrgans encarregats de tramitar les resolucions corresponents són el Servei de Gestió de Personal Funcionari i el Servei de Gestió de Personal Laboral i Acció Social, dependents de la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques.

### 5.7.2. Criteris de ponderació dels serveis prestats

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

<i>Subgrup A1 Grup prof. A</i>	<i>Subgrup A2 Grup prof. B</i>	<i>Subgrup C1 Grup prof. C</i>	<i>Subgrup C2 Grup prof. D</i>	<i>Altres agrup. Grup prof. E</i>
1	0,60	0,40	0,30	0,20

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

<i>Subgrup A1 Grup prof. A</i>	<i>Subgrup A2 Grup prof. B</i>	<i>Subgrup C1 Grup prof. C</i>	<i>Subgrup C2 Grup prof. D</i>	<i>Altres agrup. Grup prof. E</i>
1	1	0,50	0,40	0,30

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

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

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

<i>Subgrup A1</i>	<i>Subgrup A2</i>	<i>Subgrup C1</i>	<i>Subgrup C2</i>	<i>Altres agrup.</i>

Grup prof. A	Grup prof. B	Grup prof. C	Grup prof. D	Grup prof. E
1	1	1	1	1

## 5.8. CONVOCATÒRIA ORDINÀRIA DE ROMANENTS SUPERIORS A TRES ANYS

A final de l'any 2017 es va dur a terme una convocatòria ordinària per a aquelles persones que, una vegada duit a terme l'enquadrament inicial, disposaven d'un romanent de temps superior a tres anys. Per saber el romanent, l'havien de consultar a la Resolució d'enquadrament indicada en el punt 5.7.

Concretament, l'Acord de maig de 2015 estableix que:

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, això és, prèvia convocatòria, sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

L'Acord de novembre de 2015 estableix que:

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.

La convocatòria s'aprovà mitjançant la [Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 22 de desembre de 2017](#).

Els efectes administratius i econòmics de la progressió de nivell de carrera per a les persones que hi van participar i van obtenir la puntuació mínima establerta a la resolució foren d'1 de gener de 2018 o d'1 de gener de 2019, atès que hi havia dos terminis de presentació de sol·licituds i d'acreditació dels mèrits.

## 5.9. HOMOLOGACIONS DE LA CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL D'ALTRES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

### 5.9.1. Aspectes generals

L'Acord de gener de 2018 introdueix una modificació en l'àmbit d'aplicació per permetre l'homologació de la carrera professional i no deixar-ho tot a possibles convenis de col·laboració.

Concretament, 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 dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

S'hi diferencien dos supòsits:

- Homologació de carrera professional horitzontal del personal que accedeixi a la CAIB a través d'un procediment de provisió de llocs de treball.
- Homologació retributiva de carrera professional horitzontal del personal que accedeixi a la CAIB mitjançant ocupació en comissió de serveis de llocs de treball.

### 5.9.2. Homologació de la carrera professional

Consisteix en l'homologació de la carrera professional del personal funcionari de carrera d'altres administracions que accedeix a l'Administració de la CAIB mitjançant un procediment de provisió de llocs de treball (sigui per concurs o per lliure designació) amb data posterior a l'enquadrament inicial.

Concretament, l'Acord de gener de 2018 diu:

*d) El personal funcionari de carrera de qualsevol administració pública que accedeixi per mitjà de sistemes ordinaris de provisió, bé sigui per concurs de mèrits o bé per lliure designació, amb posterioritat a l'enquadrament inicial [el que hi va accedir amb anterioritat va ser enquadrat mitjançant el procediment ja indicat en el punt 5.7], pot sol·licitar l'homologació de la progressió aconseguida en el sistema de carrera professional horitzontal de la seva administració d'origen.*

I com s'ha de fer:

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 què s'hagi presentat la sol·licitud.

En cap cas es tindran en compte les quanties relatives a la carrera a l'administració d'origen i es retribuirà d'acord amb les quanties assignades a cada nivell de carrera en funció del grup de titulació establert pel personal de la CAIB.

Aquesta sol·licitud la tramita el Servei de Gestió de Personal Funcionari adscrit a la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques.

Aquesta homologació suposa que pot continuar progressant en carrera a l'àmbit de la CAIB d'acord amb el procediment general de convocatòria ordinària i amb els mateixos drets que el personal funcionari de la CAIB.

### 5.9.3. Homologació retributiva de la carrera professional horitzontal

És l'homologació retributiva de la carrera professional del personal funcionari de carrera d'altres administracions que accedeix a l'Administració de la CAIB mitjançant un nomenament en comissió de serveis.

Concretament, el punt 3.4 de l'Acord de gener de 2018 diu:

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.

Actualment s'han signat convenis de col·laboració per a l'homologació retributiva del personal funcionari de carrera que passi a prestar serveis mitjançant comissió de serveis a alguna de les administracions signants: Ajuntament de Palma, Agència Tributària de les Illes Balears, Ajuntament de Pollença, Ajuntament d'Andratx, Ajuntament d'Inca, Ajuntament de Ses Salines, Ajuntament de Calvià i Sindicatura de Comptes.

Aquests convenis reconeixen la reciprocitat d'ambdues administracions signants en els efectes retributius del nivell de carrera assolit a l'administració d'origen. Ara bé, aquest reconeixement no és de la carrera d'origen i no suposa en cap cas poder progressar a l'administració en què es presten serveis fins que no s'estableixin sistemes d'avaluació en ambdues administracions i s'homologuin; per tant, simplement suposa el dret de cobrar la carrera reconeguda en l'administració d'origen.

Atès que no totes les administracions tenen el mateix sistema de nivells de carrera ni les mateixes retribucions aparellades, l'acord també estableix que:

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



## Procediments de gestió de personal funcionari i efectes en el règim retributiu (en línia) Unitat 3

nivell equivalent a l'àmbit de serveis generals; en cas contrari, la retribució serà la del nivell equivalent esmentat.

Per tant, en el supòsit que les administracions signants dels convenis no tinguin el mateix sistema de nivells, la retribució s'ajusta a la quantia més petita.

Un exemple pràctic seria que una administració retribuís 5.000 € al grup A i, una altra, 6.000 €, però a més, la primera retribuís durant l'any 2020 el 60 %. La persona que anàs a prestar serveis a la segona administració no podria cobrar 6.000 €, sinó el 60 % de 5.000 durant l'any 2020.

D'altra banda, l'acord estableix la impossibilitat que el personal que ocupa llocs de treball de la CAIB en comissió de serveis progressi en carrera en el cas que la seva administració d'origen no hagi implantat sistemes d'avaluació ni de reconeixement de carrera. Ara bé, deixa oberta la porta al reconeixement del temps de serveis prestats en comissió de serveis a la CAIB per a un futur inici de carrera en el moment que aquest personal accedeixi a un lloc de treball de la CAIB mitjançant un procediment de provisió, moment en el qual, d'acord amb la normativa, pot iniciar la carrera professional a la CAIB.

Concretament, el punt diu això:

*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 posterioritat accedeix a un lloc de treball per un procediment de provisió, bé sigui per concurs de mèrits o bé 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 compleix els requisits per sol·licitar-ho d'acord amb la normativa que desenvolupi la carrera professional horitzontal del personal al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.*

Així mateix, en sentit contrari, estableix el següent amb relació al personal de serveis generals que passa a ocupar un lloc de treball en altres administracions:

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.

Això suposa que, independentment de la regulació de la carrera en altres administracions públiques, si una persona de l'àmbit dels serveis generals vol progressar en carrera mentre està en comissió de serveis en una altra administració, només ho pot fer si hi ha una homologació en els sistemes d'avaluació d'ambdues administracions.

#### 5.9.4. Supòsit especial d'equivalència automàtica de l'IB-Salut

El Servei de Salut de les Illes Balears disposa d'un sistema de carrera professional totalment homologable, ja que tant les quanties com la implantació actualment estan al mateix nivell. Per això, i atesa la mobilitat que hi ha a l'Administració autonòmica entre el personal funcionari de carrera de serveis generals i el personal estatutari fix, no tenia sentit dur a terme procediments d'homologació amb sol·licitud prèvia ni tampoc signar convenis de col·laboració.

Per aquest motiu es va afegir a l'Acord de gener de 2018 un procediment automàtic d'homologació tant del personal que ocupa un lloc en ambdues administracions mitjançant la participació en un procediment de provisió, com del que hi ocupa un lloc de treball en comissió de serveis.

Concretament estableix que:

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.

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, bé sigui per concurs de mèrits o bé 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 fan 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 a l'efecte de carrera.

Seguint la mateixa línia que en el supòsit de progressió quan s'ocupa un lloc de treball en una altra administració que s'ha explicat abans, 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.

El quadre d'equivalències d'ambdues carreres professionals és el següent:

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

### **5.10. EFECTES EN LA RETRIBUCIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL EN ELS SUPÒSITS DE CANVIS DE COS, ESCALA, ESPECIALITAT O CATEGORIA PROFESSIONAL**

Com ja s'ha explicat abans, la carrera professional es fa en un cos, escala o categoria professional, si bé això no ha de ser un obstacle per progressar tant econòmicament com administrativament quan s'aprova una oposició en un altre cos, escala o categoria professional.

Per aquest motiu, l'Acord de gener de 2018 estableix una salvaguarda dels drets retributius derivats del nivell assolit en un cos, escala o categoria professional quan s'accedeix a un altre, sigui per promoció interna o per torn lliure.

#### **5.10.1. Accés a un cos, escala o categoria professional dins el mateix grup de titulació**

L'Acord de gener de 2018 estableix els punts següents:

8.1. 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.

8.2. 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.



No té cap efecte sobre les retribucions, ja que, com que són per grups de titulació i no hi ha canvi de grup, el personal continua progressant des d'on estava.

Un exemple d'aquest supòsit seria una persona del cos administratiu de la CAIB que aprova un procés selectiu per promoció interna horitzontal al cos d'ajudant facultatiu, ambdós dins el grup de titulació C1.

### **5.10.2. Accés a un cos, escala o categoria professional d'un grup superior al d'origen**

L'Acord de gener de 2018 estableix els punts següents:

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.

9.1. 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 tenguí almenys el nivell I reconegut en el cos, escala o categoria d'origen.

9.2. 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.

9.3. 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.

En el supòsit de canvi de grup de titulació s'estableixen les garanties retributives següents:

- Si en el cos, escala o categoria professional d'origen ja es disposava d'almenys el nivell I de carrera, es reconeix automàticament en nivell I de carrera del nou cos, escala o categoria, i es deixa de percebre el nivell I del d'origen.
- Si es disposa de més d'un nivell de carrera reconegut en el cos, escala o categoria d'origen, s'ha de fer el càlcul següent:
  - A la quantia que es retribuïa la carrera en el cos, escala o categoria professional d'origen s'ha de restar el nivell I. La quantia restant es



## Procediments de gestió de personal funcionari i efectes en el règim retributiu (en línia) Unitat 3

converteix en un complement de carrera professional transitori que va minvant a mesura que es reconeixen nous nivells de carrera en el cos, escala o categoria professional en el qual s'ha promocionat.

- A més del punt anterior, la persona que ha promocionat comença la carrera professional des del nivell I en el moment de la presa de possessió.
- Passats cinc anys des de l'adquisició del nivell I —en aquest cas, des de la presa de possessió al nou cos, escala o categoria professional—, i mentre compleixi els requisits establerts per passar de nivell, passa a nivell II del nou cos, escala o categoria professional, i el complement de carrera professional transitori que s'ha esmentat abans minva amb la resta a la quantia existent del nivell II de carrera, si el tenia reconegut, en el cos, escala o categoria professional d'origen, i així successivament.

### **5.11. SUPÒSITS ESPECIALS: PERSONAL FUNCIONARI DE CARRERA DOCENT NO UNIVERSITARI I PERSONAL FUNCIONARI INTERÍ**

#### **5.11.1. Personal funcionari de carrera docent no universitari**

L'Acord de gener de 2018 introdueix una espècie d'enquadrament extraordinari per al personal funcionari de carrera docent no universitari que accedeix a llocs de treball de l'àmbit dels serveis generals amb posterioritat a l'enquadrament extraordinari, ja que el que hi va accedir amb anterioritat ja va ser enquadrat, d'acord amb les regles generals d'enquadrament indicades en el punt 5.7.

Concretament, l'acord estableix:

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, 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 d'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 vint dies, s'entén als efectes d'aquest punt que no hi ha interrupció.

A l'efecte de carrera professional, el personal que estigui en aquesta situació inicia la carrera professional horitzontal en l'àmbit dels serveis generals en el nivell I de carrera en el moment de la presa de possessió, sempre que acrediti com a mínim cinc anys de serveis prestats en el mateix grup de titulació.



En el supòsit d'haver prestat serveis en diferents grups de titulació, s'ha d'atendre a la regla de ponderació assenyalada al punt 5.7, i com a màxim pot obtenir el nivell I de carrera.

La progressió de la carrera a partir d'aquest moment es du a terme amb la participació en les diferents convocatòries ordinàries, sempre que compleixi tots els requisits establerts.

### **5.11.2. Personal funcionari interí i laboral temporal**

L'Acord de novembre de 2015 i la modificació duita a terme a l'Acord de gener de 2018 van establir un procediment extraordinari per al personal que ocupava llocs de treball de l'àmbit dels serveis generals en data 12 de novembre de 2015 en el cas del personal funcionari interí o 6 de novembre de 2015 en el cas de personal laboral temporal i continu perquè en el moment d'aprovar un procés selectiu per accedir com a funcionari de carrera o laboral fix els sigui reconegut com a màxim el nivell I de carrera en el cos, escala o categoria professional al qual accedeixin, d'acord amb les regles i els supòsits següents.

1. Personal funcionari interí que aprovi un procés selectiu en el cos o l'escala que ocupava com a interí:
  - Que superi les proves selectives derivades de les ofertes públiques d'ocupació dels anys 2014, 2015, 2016 i 2017.
  - Que ocupi mitjançant nomenament de funcionari interí un lloc des del 12 de novembre de 2015.
  - Que les proves selectives que superi siguin en el mateix cos o escala.
  - Que, com a mínim, hagi prestat cinc anys de serveis ininterrompudament.

Concretament, l'acord estableix que:

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.

2. Personal funcionari interí que aprovi un procés selectiu en el cos o escala que ocupava com a interí derivat de l'execució d'una oferta pública posterior a la de l'any 2017:
  - Que ocupi un lloc adscrit a un cos o una escala no inclòs a les ofertes públiques dels anys 2014, 2015, 2016 i 2017.



## Procediments de gestió de personal funcionari i efectes en el règim retributiu (en línia) Unitat 3

- Que l'ocupi, com a mínim, des del 12 de novembre de 2015.
- Que hagi superat les proves selectives.
- Que, com a mínim, hagi prestat cinc anys de serveis en el cos o escala corresponent, sense interrupcions.

Concretament, l'acord estableix que:

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 la convocatòria de la primera oferta pública que n'inclogui per a l'enquadrament assenyalat en el paràgraf anterior.

3. Personal laboral temporal que aprovi un procés de selecció per a personal laboral fix en la categoria professional laboral que ocupa o en el cos o l'escala funcional equivalent, en els supòsits de categories professionals per funcionaritzar.

L'acord estableix el punt següent:

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 acreditati 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.

La diferència en aquest supòsit és el fet que a les ofertes públiques d'ocupació dels anys 2014, 2015, 2016 i 2017 no s'han oferit llocs de treball de personal laboral fix i, per tant, cal atènr-se a la primera convocatòria de la categoria professional corresponent.

D'altra banda, s'assenyala el fet que es convoqui un cos o una escala de personal funcionari equivalent en el supòsit del personal laboral temporal que ocupa llocs de treball que s'han declarat per funcionaritzar. En aquest supòsit, si s'han convocat a les ofertes indicades, en tot cas, se segueix el mateix sistema que per al personal funcionari interí indicant en el punt 1 anterior.

Què són llocs de treball declarats per funcionaritzar? Són llocs de treball de categories professionals laborals que no sortiran mai en un procés selectiu de personal laboral perquè la categoria està declarada per extingir per a personal laboral.



En l'àmbit dels serveis generals encara hi ha personal laboral en aquesta situació, que prové bàsicament de processos de transferència de personal de l'Estat, que fonamentalment són les categories laborals d'ordenança, auxiliar administratiu, administratiu, tècnic de grau mitjà i tècnic superior (vegeu la disposició transitòria segona del TREBEP).

4. 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.

En aquest darrer supòsit s'ha de tenir en compte la regla de la ponderació establerta a l'Acord de novembre de 2015 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 servei el temps necessari de manera ininterrompuda a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears independentment del cos, l'escala o la categoria professional.

En tots els supòsits, si hi ha interrupcions en la prestació dels serveis que no superin vint dies, s'entén a l'efecte d'aquest punt que no hi ha interrupció.

5. Referència especial a les darreres sentències relatives al dret a la carrera professional del personal funcionari interí i laboral temporal.

Sentència núm. 280/2019 de la sala social del Tribunal Suprem. Recurs de cassació 1/2018.

Sentència núm. 293/2019 de la sala contenciosa administrativa del Tribunal Suprem. Recurs de cassació 2595/2017.

Sentència núm. 304/2019 de la sala contenciosa administrativa del Tribunal Suprem. Recurs de cassació 2751/2017.

L'admissió a tràmit dels recursos de cassació és per determinar si la carrera professional horitzontal ha de ser considerada «condició de treball» a fi de valorar les diferències de règim jurídic aplicables als funcionaris interins i al personal laboral no fix i, si escau, determinar si hi ha discriminació o no en aquells supòsits en què el personal esmentat quedi exclòs de la possibilitat d'aplicar la carrera professional horitzontal. Tot això, des de l'òptica de la Directiva 1999/70/CE, del Consell Europeu, de 28 de juny de 1999, relativa al treball de durada determinada i la normativa nacional corresponent.

Concretament, la clàusula quarta de la Directiva 1999/10, titulada «Principis de no discriminació», estableix que no es pot tractar els treballadors amb un contracte de durada determinada d'una manera menys favorable que els treballadors fixos





comparables per l'únic motiu de tenir un contracte de durada determinada, llevat que se'n justifiqui un tracte diferent per raons objectives.

Aquesta Directiva, d'aplicació directa davant els tribunals per la primacia del dret comunitari, imposa, pel que fa a les condicions de treball i els criteris d'antiguitat relatius a les condicions de treball, la prohibició de tractar les persones treballadores amb un contracte de durada determinada d'una manera menys favorable que els treballadors fixos comparables per l'únic fet de tenir un contracte de durada determinada.

En resum, les sentències cassen en el sentit següent:

- Que la participació en un sistema de carrera professional i les conseqüències econòmiques derivades d'aquesta estan incloses en el concepte «condicions de treball» de la clàusula quarta de l'Acord marc incorporada a la Directiva 1999/70 referida al principi de no discriminació.
- Que hi ha discriminació del personal laboral temporal i del personal funcionari interí per impedir la participació en la carrera professional horitzontal dissenyada.
- Estimen els recursos presentats i declaren el dret dels recurrents a la carrera professional i, si reuneixen les condicions establertes, al fet que se'ls acrediti el concepte retributiu previst i amb efecte des que es va produir per als empleats públics als quals es va reconèixer, més els interessos legals corresponents.

Conseqüències:

- Enquadrament inicial del personal temporal que ocupava llocs de treball a 31 de desembre de 2015 i que interposà una demanda.
- Retrotreure els efectes retributius a data 31 de desembre de 2015 fins al moment de la sentència, sempre que la situació es mantengui.

## 5.12. L'AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT

### 5.12.1. Concepte

És el procediment mitjançant el qual es mesura i es valora la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats.

És un instrument de direcció de persones per millorar l'organització pública i els seus resultats a través del reconeixement i la valoració del mèrit, l'esforç i la dedicació dels directius i empleats públics en el compliment de les seves obligacions.

De la regulació bàsica que s'estableix a l'article 20 del TREBEP, es deriva que:



- L'avaluació de l'acompliment s'ha d'implantar obligatòriament en totes les administracions públiques.
- No hi ha una remissió a les lleis de funció pública que desenvolupin el TREBEP; per tant, l'avaluació de l'acompliment pot ser regulada reglamentàriament per les diferents administracions, sense perjudici que les diferents lleis puguin desenvolupar i determinar, en el marc del TREBEP, l'avaluació en el seu àmbit competencial.
- L'avaluació té l'àmbit subjectiu delimitat pel concepte formal d'«empleat públic», a diferència de l'àmbit subjectiu de la carrera professional horitzontal, que està delimitat subjectivament pel de «personal funcionari de carrera».

A l'hora de configurar els sistemes d'avaluació de l'acompliment, les administracions públiques han de tenir en compte els principis i criteris següents:

- L'obligatorietat de la implantació.
- El procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i l'acompliment o l'assoliment de resultats.
- S'ha de basar en criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació.
- S'ha d'aplicar sense menyspreu dels drets del personal empleat públic.

#### 5.12.2. Efectes de l'avaluació

El TREBEP no concreta els efectes de l'avaluació i deixa aquesta previsió a les lleis que desenvolupin el TREBEP. Ara bé, sí que preveu una sèrie d'àmbits en els quals la legislació de desenvolupament necessàriament ha d'especificar quins efectes, positius o negatius, produeix l'avaluació.

Quant als positius, repercutirien en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i la percepció de retribucions complementàries.

Quant als negatius, repercutirien en la continuïtat en un lloc de treball obtingut per concurs, ja que aquest quedaria vinculat a l'avaluació d'acord amb els sistemes d'avaluació que cada administració pública determinàs, donant audiència a la persona interessada, i per la corresponent resolució motivada.

Pel que fa a la normativa autonòmica, l'article 39 de la [Llei 3/2007, de 27 de març](#), de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, estableix l'obligatorietat que les administracions de les Illes Balears implantin progressivament sistemes d'avaluació de l'acompliment del personal al seu servei com a instrument per millorar la motivació, el rendiment i la qualitat dels serveis públics.

La Llei autonòmica també indica que aquests sistemes d'avaluació han de ser



públics i han de garantir l'objectivitat i la imparcialitat dels resultats. A més, s'han de tenir en compte tant en la promoció de la carrera professional com en la determinació dels conceptes retributius lligats a la productivitat, i poden donar lloc al reconeixement de recompenses.

Els criteris que s'han de considerar, a l'hora d'avaluar l'acompliment, segons la [Llei 3/2007](#), són els resultats obtinguts, els comportaments o les conductes professionals, els projectes implantats o executats i la resta de paràmetres que s'estableixin reglamentàriament.

El sistema dissenyat es fonamenta en l'avaluació de les conductes professionals relacionades amb les competències necessàries per desenvolupar les funcions assignades. La definició d'aquestes competències permet identificar els coneixements, habilitats, actituds i valors que s'han d'haver assolit per desenvolupar la feina amb un grau alt d'eficàcia i d'eficiència.

I com ja s'ha dit anteriorment quan s'ha explicat la carrera professional horitzontal de l'àmbit dels serveis generals de la CAIB, els acords han vinculat completament la progressió de la carrera professional horitzontal a l'avaluació de l'acompliment. Concretament, en diferents punts dels acords s'estableix el que es detalla a continuació.

A la disposició transitòria quarta de l'Acord de maig de 2015:

La progressió en el sistema ordinari de carrera professional no pot dur-se a terme fins que no es faci el desplegament normatiu del 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 els 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.

Com es pot veure, en aquest punt ja s'estableix un manament al legislador per desenvolupar sistemes d'avaluació i les conseqüències dels seus resultats negatius.

L'Acord de novembre 2015 desenvolupa un poc més el model d'avaluació indicant que:

5.1. 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 resultats 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.

A més a més, entre els requisits establerts per progressar en la carrera professional s'assenyalen els següents:

- Obtenir la puntuació mínima establerta en el procés d'avaluació corresponent al període temporal de permanència en el nivell inferior.
- 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.

Independentment de tot això, hem de ser conscients que l'avaluació de l'acompliment dels llocs de treball no ha format part de la tradició gestora pública de l'Administració espanyola. Les raons i la justificació són de procedència diversa, des de l'absència de paràmetres reals per a l'avaluació, la desconexió d'aquesta amb els elements de carrera i amb la provisió, fins a l'absència d'elements retributius que persegueixin premiar una productivitat real més gran.

La implantació de l'avaluació de l'acompliment en les administracions públiques serà complexa i polèmica, tant en la fase normativa com, especialment, en la d'aplicació.

Tot i això, en l'àmbit dels serveis generals, des de l'any 2017 s'ha implantat l'avaluació de competències professionals, que s'explica de forma succinta a l'apartat que ve a continuació.

### 5.12.3. Experiència en l'àmbit dels serveis generals de la CAIB

Tot i no tenir desenvolupats els efectes de l'avaluació en la carrera professional, l'administració de la CAIB ha implantat l'avaluació de competències professionals, que es corresponen amb el bloc de valoració I establert a l'Acord de novembre de 2015.

La implantació s'ha duit a terme mitjançant l'[Acord del Consell de Govern de 17 de novembre de 2017](#).

#### 1. Objectius

El sistema d'avaluació de competències es fonamenta en l'avaluació de les conductes professionals relacionades amb les competències necessàries per desenvolupar les funcions assignades.

De forma més detallada, els objectius que persegueix aquesta avaluació són els següents:

- a) Dotar l'Administració d'una eina per mesurar l'activitat professional de les persones empleades públiques amb l'objectiu d'adoptar les decisions més convenients en el marc de la planificació de recursos humans i la qualitat del servei.
- b) Valorar els resultats obtinguts per reorientar les polítiques de gestió de recursos humans i dur a terme millores del model pel futur.
- c) Establir els mecanismes de millora emanats dels suggeriments i aportacions de tots els implicats en el procés.
- d) Estimular i motivar el personal en la realització de les seves tasques i a la vegada augmentar l'eficàcia en l'exercici de la funció pública.
- e) Identificar el grau d'adequació de les persones als llocs de treball i optimitzar-ne les capacitats personals.
- f) Detectar les necessitats formatives del personal avaluat.

#### 2. Àmbit d'aplicació

S'aplica, en l'àmbit dels serveis generals de l'Administració:

- a) Al personal funcionari que presta serveis a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, als seus organismes autònoms i a la resta d'ens del sector públic autònom.
- b) Al personal laboral que presta serveis a l'Administració de la Comunitat

### 3. Marc conceptual

Segons l'Organització Internacional del Treball (OIT), el terme *competència* es refereix a la capacitat efectiva per dur a terme amb èxit una activitat laboral plenament identificada. És la idoneïtat per acomplir o desenvolupar un lloc de treball eficaçment.

Les competències estan formades pels coneixements, habilitats, valors i motivació d'una persona. Aquests components es manifesten en conductes que ens permeten observar i avaluar el nivell d'execució de la feina que desenvolupen les persones en un context determinat.

Aquest sistema d'avaluació es fonamenta en la tècnica 360°, que consisteix en la valoració de les competències professionals per part de diferents actors relacionats laboralment amb la persona avaluada.

### 4. Les avaluacions del sistema

#### a) Autoavaluació

Aquesta avaluació la fa la persona avaluada en relació amb el seu comportament professional durant el període objecte d'avaluació. Aquesta autoavaluació té la finalitat que la persona sigui conscient del nivell de correspondència entre la seva percepció i la de les persones que també l'han avaluada. Així doncs, no es pot computar en la puntuació final, atès que podria desvirtuar molt la valoració obtinguda. No obstant això, és important fer-la per dues raons: la primera, perquè ajuda la persona a reflexionar sobre la seva actuació professional i, la segona, perquè així la persona pot saber la diferència que hi ha entre com percep la seva conducta professional i com la perceben les persones amb les quals treballa.

#### b) Avaluació del personal subordinat o col·laborador

Aquesta valoració l'han de dur a terme tres persones que formin part de la unitat d'avaluació en qualitat de personal subordinat o col·laborador. Amb caràcter general, s'ha d'optar per les persones que hi tinguin una relació laboral més estreta. Així doncs, quan la persona tingui personal a càrrec, ha de ser aquest qui en faci l'avaluació, llevat que no siguin suficients per garantir-ne l'anonimat. En aquest cas, el personal col·laborador també es podrà seleccionar per avaluar-la.

Excepcionalment, amb relació a aquelles unitats o centres de treball que per raons de dispersió territorial o d'altres circumstàncies no permetin dur a terme el nombre establert d'avaluacions perquè no disposin d'efectius suficients, hauran d'efectuar-ne l'avaluació totes les persones que tinguin relació laboral amb la



persona avaluada, malgrat que en aquest cas no se'n pugui garantir l'anonimat.

c) Avaluació de la persona superior jeràrquica

El superior jeràrquic que ha d'avaluar, com a norma general, serà la persona de la qual depèn directament la persona avaluada i que consta com a tal en la unitat d'avaluació. Aquesta persona, a més d'avaluar, per finalitzar el procés avaluador ha de mantenir una entrevista amb la persona avaluada per posar en comú els resultats obtinguts derivats de totes les avaluacions realitzades.

L'orientació que s'ha de donar a la persona avaluada s'ha de correspondre amb el moment actual i ha de servir per consensuar les accions futures necessàries per guiar-ne el desenvolupament professional i millorar-ne el perfil competencial.

*5. Les competències professionals*

El model aprovat per l'Acord del Consell de Govern de 17 de novembre de 2017 estableix dos grups de competències amb les conductes associades a cadascuna: el primer grup el formen les competències professionals de les persones que desenvolupen funcions directives, i el segon, les que s'han de valorar per a la resta del personal. Per a cadascuna d'aquestes conductes s'ha establert una valoració en una escala predefinida de sis nivells d'execució, que va des de «molt adequat» a «molt millorable».

En el cas de les persones amb funcions directives, s'han establert sis competències: treballar en equip, adaptabilitat i flexibilitat, compromís i implicació, orientació als resultats, orientació a la ciutadania i habilitats directives.

Pel que fa a la resta del personal, les competències associades al seu acompliment són aquestes cinc: treballar en equip, adaptabilitat i flexibilitat, compromís i implicació, orientació als resultats i orientació a la ciutadania.

*6. Els actors del sistema*

En el sistema d'avaluació 360° de competències professionals hi participen tots com a avaluats i com a avaluadors, segons els rols següents:

a) Personal superior jeràrquic: són les persones que ocupen un lloc de treball de nivell 26 o superior i, a més, tenen personal a càrrec. De forma excepcional pot avaluar com a superior jeràrquic una persona que no ocupi un lloc de funcionari de serveis generals de nivell 26 o superior, sempre que hi hagi una relació de jerarquia que impliqui funcions de direcció sobre el personal que s'ha d'avaluar.

b) Personal a càrrec: són les persones que depenen de forma directa de personal funcionari de nivell 26 o superior, en els termes que estigui configurada la unitat d'avaluació corresponent. Pot ser un grup format per persones de diferents



règims jurídics, cossos, escales, categories o nivells.

c) Personal col·laborador: aquest grup està format pels companys i les companyes de feina que es relacionen amb la persona avaluada, sense que hi hagi la relació de subordinació definida a l'apartat anterior. Aquestes persones poden pertànyer o no al mateix departament, servei o unitat, però necessàriament han de tenir una relació fluida i constant de feina amb la persona que han d'avaluar.

### *7. El procés d'avaluació*

Abans d'iniciar el procés d'avaluació, la direcció general competent en matèria de funció pública ha d'informar tot el personal del nom de les persones que els avaluaran en qualitat de superior jeràrquic. Així mateix, el personal serà informat de qualsevol canvi respecte de la comunicació realitzada.

El procés d'avaluació consta de les avaluacions següents:

- a) Autoavaluació.
- b) Avaluació de la persona superior jeràrquica.
- c) Avaluació dels companys i companyes.
- d) Avaluació del personal subordinat.

Sempre que sigui possible, els qüestionaris d'avaluació s'han d'emplenar telemàticament, mitjançant el Portal del Personal, per agilitzar el procés i facilitar l'accés de les persones a tota la informació generada, a la vegada que es garanteix la màxima confidencialitat i la transparència del procediment.

De les avaluacions efectuades sortiran dues puntuacions: una referida a la valoració del personal superior jeràrquic i l'altra resultant de calcular la mitjana de les valoracions del personal subordinat o col·laborador, atès que l'autoavaluació no computa. Amb aquestes dues puntuacions s'ha de fer la mitjana per obtenir la puntuació final. Aquestes puntuacions sempre han d'anar referides a cadascuna de les competències avaluades.

Els resultats de l'avaluació s'han de comunicar a la persona avaluada mitjançant una entrevista personal.

Els alts càrrecs han d'avaluar exclusivament el personal que presti serveis sota la seva dependència directa i/o que no tengui cap altre superior jeràrquic que ho pugui fer.

Una vegada finalitzada l'entrevista, si la persona avaluada no està conforme amb les puntuacions atorgades, pot presentar al·legacions a la Comissió de Seguiment del Sistema d'Avaluació de Competències, mitjançant el model d'al·legació, en un termini màxim de deu dies hàbils des de la realització de l'entrevista.





### Procediments de gestió de personal funcionari i efectes en el règim retributiu (en línia) Unitat 3

Si s'han formulat al·legacions a l'informe d'avaluació provisional, la Comissió de Seguiment del Sistema d'Avaluació de Competències ha de dur a terme les actuacions que consideri oportunes per recollir informació i redactar un informe amb les conclusions que constituïran la base per redactar l'informe definitiu de l'avaluació.

#### 8. Barem de puntuació de l'avaluació de les competències professionals

La valoració de les competències s'ha de fer aplicant els qüestionaris i segons el nivell assolit per a cadascuna de les conductes especificades, i s'han d'adjudicar les puntuacions següents:

<i>Nivell d'assoliment de la competència</i>	<i>Punts</i>
Nivell 1 (molt millorable)	1
Nivell 2 (bastant millorable)	2
Nivell 3 (alguna cosa millorable)	3
Nivell 4 (adequat)	4
Nivell 5 (bastant adequat)	5
Nivell 6 (molt adequat)	6

*Nota: A l'efecte de l'avaluació de les competències professionals, s'entendrà superada si la persona avaluada obté una puntuació superior a tres punts de mitjana, sempre que no obtengui menys de dos punts en cap de les competències avaluades.*