

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA AGÈNCIA TRIBUTÀRIA DE LES ILLES BALEARS

10132

Acord del Consell General de l'Agència Tributària de les Illes Balears, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 19 de maig de 2015 mitjançant el qual es desenvolupa la carrera professional del personal funcionari i laboral de l'Agència Tributària de les Illes Balears

1. La Llei 3/2008, de 14 d'abril, de creació i regulació de l'ATIB, al seu article 14 estableix que aquest ens ha de disposar del personal funcionari i laboral que calgui pel compliment de les seves funcions. A aquest personal li es aplicable la normativa autonòmica en matèria de funció pública.

2. D'acord amb els articles 16, 17 i 19 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el personal funcionari de carrera i laboral fix tenen dret a la promoció professional. L'EBEP estableix que les lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament d'aquest Estatut regularan la carrera professional aplicable en cada àmbit, que podran consistir en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna d'aquestes modalitats: carrera horitzontal, carrera vertical, promoció interna vertical, i promoció interna horitzontal.

En l'àmbit dels empleats públics dels serveis generals de la CAIB, aquest camí de implantació de la carrera professional va començar amb l'acord del Consell de Govern de 24 d'octubre de 2008, que ratificant un acord de la Mesa sectorial, establí al punt 5:

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

3. L'article 23.5 de la Llei 13/2014, 29 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2015 - que ha sigut modificat per la disposició final primera de la Llei 1/2015, de 19 de febrer, per la qual es modifica l'ordenació farmacèutica de les Illes Balears- possibiliten l'aixecament de la suspensió dels acords de carrera professional ja signats, vinculats a una sèrie de condicions. En concret, disposa que:

“Suspensió i modificació de convenis, pactes i acords:

5. Durant l'any 2015, les entitats i els òrgans competents per subscriure aquests acords poden negociar la reprogramació en el temps de les previsions temporals que s'hi contenen, i també modificar-los o acordar-ne de nous, sempre que no tinguin cap incidència econòmica efectiva l'any 2015. Si no hi ha acord, s'ha d'entendre que els acords esmentats només produeixen efectes a partir de l'any 2016, amb el retard corresponent respecte de les previsions temporals i inicialment acordades.

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 resultat, sens perjudici que es puguin preveure pagaments a compte de la manera i en els terminis que s'acordin, els quals s'han d'imputar i regularitzar posteriorment en el darrer trimestre de l'any 2015 d'acord amb els criteris que s'estableixin. En aquests casos, i en la mesura que aquests acords afectin alguns dels acords a què fan referència els apartats anteriors d'aquest article o l'article 21 .2, s'ha d'entendre aixecada la suspensió fins al 31 de desembre de 2015 dels acords respectius o de la part d'aquests acords que estableixen els preceptes esmentats”.

És a dir, aquest article autoritza a l'aixecament dels efectes econòmics dels anteriors acords de carrera professional relatius als empleats públics de l'àmbit dels serveis generals, en els quals s'incloua un enquadrament, amb caràcter extraordinari i per una sola vegada, mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri del temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació comenci a tenir efectes econòmics, sempre que aquest aixecament estigui vinculat a un major rendiment dels recursos humans o amb l'assoliment dels recursos humans.

En aquest sentit s'ha de tenir en compte que havia de ser a partir de l'1 de gener de 2011, quan havien de desplegar els seus efectes els acords inicials, i que des de les hores hi ha hagut una sèrie de mesures, tals com l'augment de jornada, la no incorporació de nous efectius sense ofertes d'ocupació pública, l'amortització per jubilacions, l'excepcionalitat de la prestació de serveis de caràcter extraordinari, la no percepció del complement de productivitat, les quals han suposat un augment del rendiment dels empleats públics de l'àmbit d'aquest acord, i conseqüentment un major rendiment dels recursos humans.



En l'Acord de 24 d'octubre de 2008 es dissenyaven i es perfilava un sistema de carrera professional vinculat a la valoració de la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment, així com altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció exercida i l'experiència adquirida. No obstant això també contemplava, al igual que a la resta de comunitats autònomes, un enquadrament inicial de caràcter extraordinari i per una sola vegada, mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri del temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació comenci a tenir efectes econòmics, sistema que ha estat avalat, inclús, per alguna sentència de Tribunals Superiors de Justícia de diferents comunitats autònomes (entre d'altres la sentència número 145/2015, de 4 de març, del TSJ de les Illes Balears, en relació en l'enquadrament inicial del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears).

L'actual Llei de Funció Pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears regula la carrera professional en l'article 62, el qual estableix que la carrera professional del personal funcionari es fa efectiva mitjançant la consolidació del grau personal, de la promoció interna i de la mobilitat, però sense tenir en compte la carrera horitzontal recollida a l'EBEP, circumstància que tampoc preveu el vigent conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Aquesta necessitat d'adequar la nostra Llei als termes del EBEP ja venia recollida en l'Acord de 2008 i, amb aquest objectiu es varen iniciar dos processos de modificació, un en l'any 2009 i l'altre en l'any 2013, de la Llei de funció pública de la nostra comunitat que no han arribat a la seva finalitat, per la qual cosa es fa evident la necessitat de seguir amb les passes donades per a la modificació de la Llei 3/2007.

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

Atès aquest canvi legislatiu i que es complien els requisits, d'acord amb la facultat negociadora establerta a l'article 38 de l'EBEP, i en desenvolupament del punt 5 de l'acord del Consell de Govern de 24 d'octubre de 2008, en el si de la mesa sectorial de serveis generals s'ha adoptat en data 4 de maig de 2015 un acord que regula la carrera professional horitzontal (sense necessitat de canviar de lloc de treball) del personal inclòs dins el seu àmbit d'aplicació. Acord de mesa que ha estat ratificat pel Consell de Govern de 8 de maig de 2015 i publicat al BOIB de 9 de maig de 2015.

No obstant, en el seu àmbit d'aplicació (punt 3 àmbit subjectiu) no s'inclou al personal de l'ATIB.

4. La Disposició transitòria Tercera de la Llei 3/2008 disposa que fins que constitueixi la mesa de negociació de l'ATIB, correspon a la mesa sectorial de serveis generals de l'Administració de la CAIB la negociació de les condicions de treball del personal que presti serveis a l'Agència.

5. Atès el que s'ha exposat, i per tal de que el personal de l'ATIB pugui exercir en idèntics termes que el personal de serveis generals de l'administració de la CAIB, el seu dret a la carrera professional, el Consell General de l'ATIB, en sessió de 13 de maig de 2015 va autoritzar al Director de l'ATIB a iniciar la negociació i acordar l'aplicació dels termes de l'Acord de 4 de maig de 2015 de la Mesa Sectorial, al personal de l'ATIB. La proposta d'acord elevada a la Mesa, havia estat informada favorablement pels serveis de recursos humans i jurídic de l'ATIB i comptava amb l'informe favorable de la Direcció General de Pressuposts; una vegada negociada, va ser aprovada per la Mesa en sessió de 19 de maig de 2015. Posteriorment, va ser informada en la mateixa data per la Comissió Interdepartamental de retribucions (Article 4 del Decret 91/2005 de 1 de setembre) i, d'acord amb l'article 38.2 de l'EBEP, elevada a la ratificació del Consell General perquè tengués validesa i eficàcia el que s'havia acordat.

Per tot això, el Consell General, a proposta del Director de l'Agència Tributària de les Illes Balears, en la sessió de 19 de maig de 2015 adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

Primer. Ratificar l'Acord assolit en el si de la Mesa Sectorial de Serveis Generals, de 19 de maig de 2015, que s'adjunta com **Annex I**, relatiu al dret a la carrera professional del personal funcionari i laboral fix al servei de l'ATIB.

Segon. Facultar al Director de l'ATIB perquè adopti les mesures necessàries per executar aquest Acord.

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

Palma, 5 de juny de 2015

El director de l'Agència Tributària de les Illes Balears
Justo Alberto Roibal Hernández



**Annex I**

Acord de la Mesa sectorial de serveis generals, de 19 de maig de 2015, mitjançant el qual es desenvolupa pel personal funcionari de carrera i laboral fix de l'Agència Tributària de les Illes Balears, el punt 5è, carrera professional, de l'Acord del Consell de Govern de dia 24 d'octubre de 2008, que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la mesa sectorial de serveis generals i del personal laboral

Reunits a Marratxí, el 19 de maig de 2015, a l'empara del que estableixen els articles 33, 34 i 38 de la Llei 7/2007, 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat (EBEP), els representats de l'Agència Tributària de les Illes Balears i de les organitzacions sindicals representatives

Antecedents

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

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

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

2. Aquest camí, en l'àmbit dels empleats públics dels serveis generals, va començar amb l'Acord del Consell de Govern de dia 24 d'octubre de 2008, que ratifica l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT i USO mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la mesa sectorial de serveis generals i del personal laboral, el qual, en el punt 5è, recollia l'inici de l'aplicació de la carrera professional. Cal destacar que dins el seu àmbit personal i funcional d'aplicació s'hi incloïa tot el personal funcionari i laboral que ocupava llocs de feina a l'administració de la Comunitat Autònoma i que, en virtut de la Disposició Addicional tercera de la Llei 3/2008 de 14 d'abril, va ser adscrit, a la data d'inici d'activitat (1 de gener de 2009), a l'Agència Tributària de les Illes Balears i passa a dependre orgànicament i funcionalment d'aquesta entitat.

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

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

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

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



al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

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

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

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

5. En virtut l'exposat, i fruit de les negociacions dutes a terme entre l'Administració de la CAIB i les organitzacions sindicals STEI-intersindical, USO, CSIF, UGT i CCOO, en data 4 de maig, han signat, en l'àmbit subjectiu d'aplicació de l'administració de serveis generals, l'Acord de desenvolupament de la carrera professional, que va ser ratificat pel Consell de Govern en data 8 de maig de 2015 i publicat al BOIB núm. 70 de 9 de maig de 2015. No obstant això, dins el seu àmbit subjectiu d'aplicació no s'ha inclòs al personal funcionari de carrera i laboral fix de l'Agència Tributària de les Illes Balears.

6. Aquest ens, creat mitjançant la Llei 3/2008, de 14 d'abril, va iniciar les seves activitats en data 1 de gener de 2009, i disposa de personal funcionari i laboral per complir les seves funcions, personal al qual li es aplicable la normativa autonòmica en matèria de funció pública amb les especificitats derivades de l'organització pròpia de l'ATIB. A aquest efecte, segons la disposició addicional primera de la Llei 3/2007, de 27 de març, les referències d'aquesta llei als òrgans de l'administració de la CAIB s'han d'entendre fetes als òrgans competents de l'Agència Tributària de les Illes Balears. En aquest sentit, i per tal que el personal de l'ATIB pugui gaudir de la mateixa carrera professional que el personal de l'administració de la CAIB, el Consell General de l'ATIB, òrgan superior de govern de l'ens, en sessió de 13 de maig de 2015, ha autoritzat al director a negociar i acordar el desenvolupament de la carrera professional pel personal de l'ATIB en termes homogenis als acordats a l'esmentat acord de Mesa Sectorial de Serveis Generals de 4 de maig de 2015; Acord que posteriorment haurà de ser ratificat per aquest mateix òrgan per dotar-lo de validesa i eficàcia.

7. D'acord amb la disposició transitòria tercera de la Llei 3/2008, i pel que fa a la representació del personal de l'ATIB, fins que es constitueixi la Mesa de negociació de l'ens, correspon a la Mesa Sectorial de serveis generals la negociació de les condicions de treball del personal –funcionari i laboral– que presti els seus serveis en l'ATIB.

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

ACORD

1. Objecte

1.1 Aquest Acord té per objecte regular el sistema de carrera professional horitzontal del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació durant l'exercici professional en l'Agència Tributària de les Illes Balears.

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

2. Àmbit subjectiu d'aplicació

2.1 Aquest Acord és aplicable a tot el personal funcionari de carrera i laboral fix, que presta serveis a l'Agència Tributària de les Illes Balears (ATIB).

2.2. Al personal que hagi accedit a l'ATIB amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Acord, per mitjà del sistema ordinari de provisió, sigui per concurs de mèrits o sigui per lliure designació, se li reconeixerà la progressió aconseguida en el sistema de carrera professional horitzontal de la seva administració d'origen, d'acord amb el principi de reciprocitat i els criteris d'homologació que es determinin en els



convenis de conferència sectorial o d'altres instruments de col·laboració que es puguin subscriure.

3. Característiques

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

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

4. Requisits

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

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

- a) Pertànyer a algun dels col·lectius de personal que s'assenyalen en el punt 2 d'aquest acord i estar en situació de servei actiu o en situació que generi reserva de plaça.
- b) Haver completat els anys de serveis prestats que estableix el punt 5.2 per a cadascun dels nivells.
- c) Tenir reconegut el nivell immediatament anterior quan es tracti d'accedir als nivells II, III i IV, respectivament.
- d) Formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi en les convocatòries.
- e) Obtenció de la puntuació mínima establerta en el procés d'avaluació corresponent al període temporal de permanència en el nivell inferior.
- f) Acreditar almenys quatre anys de períodes d'avaluació no negatius per accedir als nivells I i II i cinc anys per als nivells III i IV. S'entén per avaluació negativa obtenir menys del 50 % de la valoració màxima anual.

4.3. A l'efecte del que estableix el punt 4.2 b), les persones sol·licitants que disposin de fraccions de temps romanents que no hagin estat



utilitzades per obtenir un nivell d'enquadrament en la fase extraordinària d'implantació poden computar-les —per una sola vegada i excepcionalment— en el procediment ordinari que preveu el punt 8 d'aquest acord, sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

4.4. Els requisits que s'enumeren en els punts 4.2 *b* 4.2 *c* i 4.2 *f* no són aplicables al personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal a través del procediment extraordinari d'implantació pel que fa a l'obtenció del nivell inicial.

5. Estructura

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

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

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

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

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

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

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

5.6. L'obtenció del nivell dona dret al reconeixement públic d'aquest nivell.

6. Retribucions

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

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

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



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

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

6.4. 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.

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

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

7. Àrees de valoració i efectes en la carrera professional

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

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

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

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

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

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

8. Procediment per obtenir els nivells de carrera professional horitzontal

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

8.2 Les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi—d'acord amb la forma i dins el termini que estableixi la convocatòria— i s'hi han d'adjuntar els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell i també els documents que acreditin els mèrits específics del punt 4.2. El compliment dels requisits i dels mèrits corresponents es refereix al dia de l'expiració del termini que fixa la convocatòria per presentar-hi sol·licituds.

8.3. D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada, se n'encarreguen el comitè de valoració —regulat en aquest acord— per



comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell. El comitè de valoració ha d'emetre un informe i elevar la proposta de reconeixement de nivell al President de l'Agència Tributària de les Illes Balears.

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

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

9. Òrgans de valoració de la carrera professional

9.1. Per a una valoració adequada dels requisits i del mèrits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional es crea el comitè de valoració de carrera professional. A aquest efecte s'han de crear un comitè de valoració, el qual té la consideració d'òrgan col·legiat, el funcionament dels quals es regeix pel capítol II del títol II de la Llei 30/1992.

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

10. Funcions dels comitès de valoració

Aquest comitè ha de tenir el caràcter d'òrgan col·legiat, tècnic i especialitzat, ha d'actuar amb objectivitat, imparcialitat i professionalitat, i hi han de ser presents els representants del personal. Té les funcions següents:

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

11. Comissió paritària de seguiment

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

Així, aquesta comissió estarà integrada per un representant de cadascuna de les organitzacions sindicals signants i 2 representats de l'ATIB designats pel President de l'Agència Tributària de les Illes Balears. Quan per raons de la temàtica a tractar es cregui necessari comptar amb l'ajuda de persones amb coneixements especialitzats en la matèria, les parts hi podran assistir acompanyades d'un assessor.

12. Pau social

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

13. Vigència

Aquest acord s'ha d'eleva al Consell General de l'ATIB perquè el ratifiqui i n'ordini la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, i entrarà en vigor l'endemà que es publiqui.

Disposició transitòria primera

1. S'estableix un període transitori —que té per finalitat l'enquadrament inicial de nivell— amb caràcter extraordinari al qual pot optar, per una sola vegada, el personal inclòs en els punts 2.1 i 2.2 d'aquest acord. Fora d'aquest període d'implantació, només poden desenvolupar la seva carrera professional horitzontal en el model ordinari.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Subgrup A1/ Grup Prof. A	Subgrup A2/ Grup Prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ Grup Prof. C	Subgrup C2/ Grup Prof. D	Altres Agrup./ Grup Prof. E
1	1	1	1	1	1

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

En el termini de 10 dies des de l'endemà que es publiqui aquesta llista, les persones que no hi estiguin d'acord hi poden presentar reclamacions, o bé, atès el caràcter voluntari de la carrera professional horitzontal, optar per renunciar a la seva participació en el sistema de carrera professional horitzontal.

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

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

**Disposició transitòria segona**

La incorporació al sistema de carrera professional horitzontal del personal que, a la data d'efectes del reconeixement extraordinari que es regula en la disposició anterior, tenguin la condició de personal funcionari de carrera o laboral fix de l'Agència Tributària de les Illes Balears i es trobi en alguna de les situacions administratives que s'assenyalen en el punt 5.5 *b, c, d, e, f i g* d'aquest acord, o bé en la situació d'excedència voluntària per interès particular, es produirà, si ho sol·licita prèviament, en la data en què es produeixi el reingrés al servei actiu, d'acord amb la forma i amb els efectes que preveu la disposició transitòria anterior.

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

Disposició transitòria tercera

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

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

- a) 1 d'octubre de 2015: 25 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 6.2 d'aquest acord.
- b) Amb efectes des de l'1 d'octubre de 2016, el 60 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 6.2 d'aquest acord.
- c) Amb efectes des de l'1 d'octubre de 2017, s'ha de percebre el 100 % de les quantitats que s'estableixen en el punt 6.2 d'aquest acord.

L'Agència Tributària de les Illes Balears es compromet a dotar la partida pressupostària necessària per fer front a les despeses que es generin per aplicar aquest acord.

Disposició transitòria quarta

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

PER L'ATIB PER LES ORGANITZACIONS SINDICALS

STEI-intersindical, USO, CSIF, UGT, CCOO

