



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA AGENCIA TRIBUTARIA DE LAS ILLES BALEARS

**12332**

*Acuerdo del Consejo General de la Agencia Tributaria de las Illes Balears de día 14 de diciembre de 2023 por el cual se ratifica el Acuerdo de Mesa de Negociación de la Agencia Tributaria de las Illes Balears de 8 de mayo de 2023, por el cual se aprueba el desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito del personal de la Agencia Tributaria de las Illes Balears*

El Consejo General de la Agencia Tributaria de las Illes Balears, a propuesta del Director de la Agencia Tributaria de las Illes Balears, en la sesión ordinaria de día 14 de diciembre de 2023, adoptó, entre otros, el Acuerdo siguiente:

**Primero.** Ratificar el Acuerdo de la Mesa de negociación de la ATIB del 8 de mayo de 2023, el cual se adjunta como anexo 1 y anexo 2 de este Acuerdo.

**Segundo.** Facultar al director de la ATIB para que adopte las medidas necesarias para ejecutar este Acuerdo.

**Tercero.** Publicar este Acuerdo en el *Boletín Oficial de les Illes Balears*.

**Cuarto.** Disponer que este Acuerdo produzca efectos desde el día siguiente de la publicación.

Lo que se publica para general conocimiento, en cumplimiento de lo que establece el artículo 7.2 del Texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales, aprobado por Real decreto legislativo 2/2024, de 5 de mayo.

Palma, *(firmado electrónicamente: 21 de diciembre de 2023)*

#### **El administrador tributario**

(Por suplencia por motivo de vacante de la Dirección de la ATIB -art. 5.3 de la Orden de la consejera de Hacienda y Administraciones Públicas de 22 de diciembre de 2016 por la cual se regula la estructura organizativa y funcional de la Agencia Tributaria de las Illes Balears) (BOIB núm. 163, de 29/12/2016)  
Justo Alberto Roibal Hernández

#### **ANEXO 1**

**Acuerdo de la Mesa de Negociación de la Agencia Tributaria de las Illes Balears, de 8 de mayo de 2023, por el cual se aprueba el desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito del personal del Agencia Tributaria de las Illes Balears (ATIB)**

#### **1. Objeto**

Este Acuerdo tiene por objeto regular el sistema de carrera profesional horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación durante el ejercicio profesional en la Administración de la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

Se entiende por carrera profesional horizontal el derecho de los empleados públicos de progresar profesionalmente, de manera individualizada, en su carrera administrativa, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumplan los requisitos y las condiciones que se establezcan en la Ley de función pública y en las normas que la desarrollan, relativas a la carrera profesional horizontal.

#### **2. Ámbito de aplicación subjetivo**

1. Este Acuerdo es aplicable al personal funcionario de la ATIB, sin perjuicio del que establece el punto 14 respecto de la homologación de la carrera profesional.

### 3. Características

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

- a) Voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación la decisión de acceder a los diferentes niveles que la configuran, como también el ritmo de progresión, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Personalizada: el reconocimiento de los niveles tiene carácter personal e individual y se tiene que efectuar considerando los méritos presentados por la persona interesada en conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) Progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se tiene que efectuar sucesivamente y de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior sólo se logrará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior.
- d) Irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo el nivel IV adquirido tanto en fase de implantación extraordinaria como ordinaria y de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 del TREBEP
- e) Incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.
- f) Transparente: las herramientas de medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.
- g) Evaluable: se basa en la evaluación del desempeño profesional y en el desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada nivel de la carrera profesional.
- h) Abierta: no tiene limitaciones de acceso, siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- y) Homologable: el acceso al sistema de carrera profesional del personal que proviene otras administraciones se tiene que llevar a cabo de acord con los principios y los criterios de homologación que se determinan en este Acuerdo y el resto de normas aplicables.
- j) Independiente del puesto que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- k) Actualizable: mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de forma que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes de la Administración de la Agencia Tributaria de las Illes Balears y de sus profesionales, previa negociación con la parte social.

### 4. Configuración del modelo y objetivos de la evaluación

El modelo de carrera ordinaria se configura como el elemento clave de motivación y crecimiento profesional en el seno de la función pública. Este esfuerzo y crecimiento tiene que ir emparejado a la remuneración correspondiente a cada nivel, así como al reconocimiento y a la valoración del nivel de carrera.

Los objetivos de la evaluación son:

- a) Fomentar la prestación de servicios de atención a la ciudadanía.
- b) Favorecer la calidad a través de la mejora continuada de los servicios que el ciudadano recibe de la Agencia Tributaria de las Illes Balears.
- c) Desarrollar la administración electrónica facilitando la información al ciudadano de los servicios que presta la Agencia Tributaria de las Illes Balears.
- d) Racionalizar la gestión pública a través de instrumentos de medida de la actividad que sirvan para conseguir más eficiencia del servicio público.

### 5. Áreas de valoración

1. Para progresar en la carrera profesional, se desarrolla un modelo en que la evaluación del desempeño y la mejora continua se configuran como el eje fundamental. Es decir, además del requisito de los años de permanencia en el nivel de origen, se tiene que superar la evaluación correspondiente.
2. Por todo esto, se establece un periodo de implantación de la evaluación gradual basado en los ítems siguientes:

Bloque I. Evaluación de competencias profesionales

La evaluación de las competencias se fundamenta en la evaluación de las conductas profesionales relacionadas con las competencias necesarias para llevar a cabo las funciones asignadas al puesto de trabajo. La definición de estas competencias tiene que permitir identificar los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores necesarios para desarrollar el trabajo con un grado de eficacia y eficiencia óptimo.

Bloque II. Evaluación de los resultados obtenidos





La evaluación de los resultados obtenidos se fundamenta en la consecución de los objetivos de una unidad, así como el establecimiento de un sistema de indicadores para conocer el grado de consecución. La evaluación del cumplimiento de objetivos tiene en cuenta la consecución de los asignados a cada persona, así como la implicación y contribución individual en la consecución de los objetivos de la unidad.

#### Bloque III. Aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento

Se entiende por aprendizaje el proceso mediante el cual se adquiere una determinada habilidad, se asimila información o se adopta una nueva estrategia para mantener la competencia profesional y mejorarla, con el fin de contribuir a elevar la calidad de los servicios, a la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y al desarrollo profesional de los empleados públicos. Se entiende por docencia el proceso de transmisión de conocimientos, técnicas y habilidades. Por otro lado, se entiende por gestión del conocimiento las diferentes acciones encaminadas a crear, capturar, transformar, difundir y utilizar el conocimiento para la gestión efectiva del capital intelectual en el desarrollo de la organización.

3. La valoración del bloque I se tiene que hacer de acuerdo con el Acuerdo del Consejo General de la ATIB de 25 de octubre de 2018, de ratificación del Acuerdo de Mesa de Negociación de 5 de octubre por el cual se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se tiene que aplicar al personal funcionario de la ATIB.

La valoración del bloque II se tiene que hacer de acuerdo con el desarrollo que se lleve a cabo, previa negociación con la parte social.

La valoración del bloque III se tiene que hacer de acuerdo con el que establece el anexo 2 de este Acuerdo.

## 6. Requisitos

1. La carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral incluido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo se inicia, de manera automática, desde la toma de posesión como personal funcionario o laboral. Así pues, el trabajador o trabajadora inicia la carrera en el nivel de entrada, después del primer nombramiento o contrato en un cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional, que tiene que tener la consideración de mínimo y no puede ser retribuido. Una vez cumplidos los requisitos para poder obtener un nivel de carrera, la progresión tiene carácter voluntario. Todo esto sin perjuicio de los supuestos excepcionales establecidos en los puntos 11 a 15 y en la disposición adicional primera de este Acuerdo.

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

3. Para el acceso a un nivel personal superior es necesario cumplir los requisitos siguientes:

- Haber ejercido el periodo de tiempo mínimo establecido en este Acuerdo en el nivel de carrera inmediatamente anterior o desde el acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría, cuando se trate de acceder al nivel I.
- Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III e IV.
- Haber obtenido una nota mediana positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las cuales ha obtenido una valoración válida. En el caso de la evaluación de competencias profesionales, esta nota mediana tiene que ser como mínimo de 3 y en el caso de la evaluación de los objetivos tiene que llegar como mínimo al 50 % cuando se trate de acceder a los niveles I e II y al 60 % cuando se trate de acceder a los niveles III e IV. Tienen que computar en la mediana todas las evaluaciones obtenidas durante el periodo que se usa para acceder al nuevo nivel de carrera, independientemente de si son positivas o negativas.
- Obtener la puntuación mínima exigida en el bloque de valoración relativo al aprendizaje, la docencia y la gestión del conocimiento en el periodo de tiempo que se usa para el acceso al nuevo nivel.

4. Para obtener la media de todas las evaluaciones realizadas se tiene que dividir la suma de las puntuaciones obtenidas en cada evaluación entre el número de evaluaciones en las cuales se ha obtenido un informe válido, de forma que si una persona no ha tenido informe de evaluación en algún periodo no resulte perjudicada por esta circunstancia.

## 7. Estructura de los niveles de carrera profesional horizontal

1. La carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral se estructura en niveles de carrera para cada cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional, en cada uno de los cuales el empleado público tiene que permanecer un periodo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior, sin perjuicio del que establecen los puntos 12.2 y 14.2 de este Acuerdo respecto del tiempo de servicios prestados en el cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría profesional de origen.

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





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

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

### 8. Periodo de desarrollo profesional

1. Para acceder a un nivel de carrera profesional superior es necesario permanecer —de manera continuada o discontinua— en situación de servicio activo en un determinado cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional o en cualquier otra situación que suponga reserva de puesto de trabajo durante el periodo de tiempo mínimo establecido para cada nivel de carrera.

2. Se entiende como situación computable a los efectos de tiempos las situaciones administrativas siguientes:

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

### 9. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal

1. El reconocimiento de manera expresa de los diferentes niveles de carrera obtenidos da derecho a la percepción del complemento de carrera profesional previsto. Esta retribución tiene carácter de complementaria. Sólo se puede percibir el complemento de carrera del último nivel que se tenga reconocido, correspondiendo al subgrupo o grupo profesional en el cual se encuentre en situación de servicio activo o situación asimilada.

2. La cuantía, en cómputo anual, del complemento de carrera es la que se establece en el cuadro siguiente:

	<i>Subgrupo A1</i>	<i>Subgrupo A2</i>	<i>Subgrupo C1</i>	<i>Subgrupo C2</i>	<i>Ap</i>
Nivel I	2.935,50	2.348,40	1.957,00	1.663,45	1.325,61
Nivel II	5.871,00	4.461,96	3.522,60	2.837,65	2.243,34
Nivel III	8.806,50	6.516,81	5.137,13	4.109,70	3.059,10
Nivel IV	11.742,00	8.454,24	6.849,50	5.381,75	4.588,65

Sin embargo, mientras no se derogue el Real Decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el cual se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE núm. 126, de 24 de mayo), hay que aplicar las minoraciones que establece la Ley 6/2010, de 17 de junio, por la cual se adoptan medidas urgentes para la reducción del déficit público (BOIB núm. 94, de 22 de junio).

Esta cuantía se actualizará anualmente de acuerdo con los incrementos establecidos por las leyes de presupuestos, incluida la actualización efectuada para el año 2023.

3. El personal que perciba el complemento de carrera y acceda a otro cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional se tiene que ajustar a aquello que disponen los puntos 12 a 14 de este Acuerdo.

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

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





#### **10. Reversibilitat del nivel IV**

Las personas que han logrado el nivel IV tienen que continuar participando en los procedimientos de evaluación del desempeño correspondientes a los bloques I y II.

Para poder mantener el nivel IV, se tiene que obtener una nota mediana positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las cuales ha obtenido una valoración válida durante un periodo de 5 años naturales, de acuerdo con el que señala el punto 6.3.c). En caso contrario, se retrocedería al nivel III tanto económicamente como administrativamente.

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

En el supuesto de homologación de carrera profesional del nivel IV, se aplicará el que establece el punto anterior desde la fecha de la toma de posesión.

#### **11. Cambio de cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional dentro del mismo grupo o subgrupo de titulación**

1. Al personal funcionario y laboral de la Administración de la Agencia Tributaria de las Illes Balears que accede a otro cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional dentro del mismo grupo o subgrupo de titulación y tiene reconocido un determinado nivel de carrera profesional, se le tiene que reconocer el nivel de carrera profesional que ya tenga reconocido en su grupo, subgrupo o categoría profesional de procedencia, y accederá a los siguientes niveles de carrera horizontal desde el nuevo cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional.

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

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

#### **12. Cambio de cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional de origen a grupos o subgrupos de titulación superior**

1. Al personal funcionario y laboral de la Administración de la Agencia Tributaria de las Illes Balears que accede a otro cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional integrado en un grupo o subgrupo de titulación superior, no se le tiene que reconocer ningún nivel de carrera profesional en el grupo, el subgrupo o la categoría profesional a que ha accedido.

2. El personal a que se refiere el apartado anterior tiene que iniciar el progreso en el nuevo cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional, sin perjuicio de continuar percibiendo el complemento de carrera correspondiente al nivel de carrera que tenga reconocido en el grupo, el subgrupo o la categoría profesional de origen. Se mantiene este derecho hasta que se produzca la absorción por el reconocimiento de los nuevos niveles en el grupo o subgrupo al cual se ha accedido. En ningún caso no se puede percibir más de un complemento de carrera del mismo nivel aunque sea de diferentes grupos, subgrupos o categorías profesionales de titulación.

3. El cambio de cuerpo, escala o especialidad por nombramiento provisional por mejora de la ocupación supone a todos los efectos, incluidos la consolidación de nuevo nivel de carrera, encontrarse en la situación de servicio activo en el cuerpo de origen.

4. El personal funcionario y laboral de la Administración de la Agencia Tributaria de las Illes Balears que acceda a otro cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional integrado en un grupo o subgrupo de titulación superior por promoción interna tiene que iniciar la carrera profesional en el nuevo grupo o subgrupo, si bien voluntariamente puede solicitar un nuevo encuadre en que podrá hacer valer por una sola vez los servicios prestados con anterioridad a la toma de posesión en el nuevo cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional de acuerdo con los criterios de ponderación de la disposición adicional segunda en cualquier momento posterior a la toma de posesión siempre que no haya iniciado la progresión en el nuevo grupo o subgrupo de titulación.

El reconocimiento de los niveles de carrera en el nuevo grupo o subgrupo de titulación tiene efectos económicos y administrativos desde la solicitud.

#### **13. Cambio de cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional de origen a grupos o subgrupos de titulación inferior**

1. Al personal funcionario y laboral de la Administración de la Agencia Tributaria de las Illes Balears que acceda a otro cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional integrado en un grupo o subgrupo de titulación inferior, se le tiene que reconocer en el nuevo grupo, subgrupo o categoría el nivel de carrera profesional que ya tiene reconocido en el grupo, el subgrupo o la categoría de origen, si bien se le tiene que retribuir de acuerdo con las cuantías establecidas por el grupo o subgrupo en el cual se produce el acceso.

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

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

#### **14. Homologación de la carrera profesional reconocida por otras administraciones públicas**

1. El personal funcionario o laboral de cualquier administración pública que pase a prestar servicios en el ámbito de la Administración de la Agencia Tributaria de las Illes Balears y tenga reconocido en la administración de origen algún nivel o grado de carrera profesional en el mismo grupo, subgrupo o categoría profesional de titulación puede solicitar la homologación de la carrera profesional siempre que este reconocimiento sea a un cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional incluido en el mismo grupo o subgrupo de titulación al del nombramiento o contratación.

La resolución que estime la homologación supone la adaptación de su progresión a la regulación establecida en el ámbito de la Administración de la Agencia Tributaria de las Illes Balears y tiene que establecer los efectos administrativos y económicos del nivel reconocido con la homologación. En todo caso, la homologación tiene que tener efectos administrativos y económicos desde el primer día del mes siguiente a la fecha en que se haya presentado la solicitud.

Las retribuciones que se tienen que percibir son las establecidas por la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

Una vez llevada a cabo esta homologación, la normativa aplicable a la carrera profesional es la del personal de la ATIB.

Los requisitos exigidos para la progresión de este personal se computan a partir del inicio de la prestación de los servicios en la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

2. El personal funcionario o laboral de cualquier administración pública que pase a prestar servicios en el ámbito de la Administración de la Agencia Tributaria de las Illes Balears y tenga reconocido en la administración de origen algún nivel o grado de carrera profesional, en un grupo, subgrupo o categoría profesional de titulación inferior a aquel al cual accede, puede solicitar la homologación sólo a los efectos económicos.

La resolución que estime la homologación tiene que establecer el nivel de carrera profesional y el grupo, el subgrupo o la categoría profesional de titulación en que se reconocen los efectos económicos. Las retribuciones que se tienen que percibir son las de la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

Una vez duita a término esta homologación retributiva, la normativa aplicable a la carrera profesional es la del personal de la ATIB.

En todo caso, tiene que tener efectos económicos desde el día primero del mes siguiente a la fecha en que se haya presentado la solicitud.

Los requisitos para la progresión en el nuevo cuerpo, escala o categoría se computan a partir del inicio de la prestación de los servicios en la Agencia Tributaria de las Illes Balears y son los que establece este Acuerdo. La eventual progresión en el grupo o subgrupo de acceso de la Administración de la ATIB supone respecto a los niveles de carrera ya reconocidos la aplicación del que establece el punto 13.2 de este Acuerdo.

3. El personal funcionario o laboral de cualquier administración pública que pase a prestar servicios en el ámbito de la Administración de la Agencia Tributaria de las Illes Balears y tenga reconocido en la administración de origen algún nivel o grado de carrera profesional en un grupo, subgrupo o categoría profesional de titulación superior a aquel al cual accede puede solicitar la homologación de la carrera profesional reconocida.

La homologación de la carrera supone reconocer el nivel de carrera profesional en el nuevo grupo, subgrupo o categoría profesional de titulación que se tenía reconocido en el cuerpo, la escala o la categoría de origen, si bien se lo tiene que retribuir de acuerdo con las cuantías establecidas para el grupo, el subgrupo o la categoría profesional en que se presten servicios.

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

Las retribuciones que se tienen que percibir son las de la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

Una vez llevada a cabo esta homologación, la normativa aplicable a la carrera profesional es la del personal de la ATIB.

En todo caso, la homologación tiene efectos económicos desde el día primero del mes siguiente a la fecha en que se haya presentado la solicitud.

Los requisitos para la progresión en el nuevo cuerpo, escala o categoría se computan a partir del inicio de la prestación de los servicios en la



Agencia Tributaria de las Illes Balears y son los que establece este Acuerdo. La eventual progresión en el grupo o subgrupo de acceso de la Administración de la ATIB supone respecto a los niveles de carrera ya reconocidos la aplicación de lo que establece el punto 14 de este Acuerdo.

4. El procedimiento de homologación de la carrera regulada en los puntos anteriores se tiene que llevar a cabo a instancia de parte, y se tiene que adjuntar a la solicitud un original o una copia compulsada de la resolución o cualquiera otro documento que acredite el grado o nivel de carrera reconocido y grupo de titulación, así como la referencia a la normativa que regula la carrera profesional en la administración que la ha reconocido.

5. El personal funcionario o laboral de cualquier administración pública que pase a prestar servicios en el ámbito de la Administración de la Agencia Tributaria de las Illes Balears y no tenga reconocida carrera en ninguna administración pública ni en ningún nivel o grado de carrera profesional puede iniciar la progresión de carrera en el momento que inicia la prestación de los servicios en la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

Si con posterioridad al reconocimiento de la carrera profesional en un determinado grupo o subgrupo de titulación a la ATIB alguna administración pública en que ha prestado o presta servicios implanta sistemas de evaluación y de reconocimiento de carrera profesional horizontal, el eventual encuadre que se haga en aquella no puede ser homologado a la Administración de la ATIB en el grupo de titulación en que ya tiene iniciada la carrera profesional.

6. En el supuesto de personal estatutario del Servicio de Salud de las Illes Balears, personal funcionario de servicios generales de la Administración de la CAIB, de la Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción en las Illes Balears, de la Sindicatura de Cuentas y del Consejo Consultivo que pase a prestar servicios en el ámbito del Agencia Tributaria de las Illes Balears, se aplica el que establecen los puntos anteriores, si bien la homologación es automática, previa solicitud de la persona interesada, a la cual se tiene que adjuntar la documentación acreditativa correspondiente.

#### **15. Efectos de la evaluación de competencias profesionales en la carrera profesional horizontal**

1. La valoración obtenida en el proceso de evaluación anual, o en el periodo que se determine, relativa al bloque de evaluación de competencias es la que se especifica en el anexo 4 del Acuerdo del Consejo General de la ATIB de 25 de octubre de 2018, de ratificación del Acuerdo de Mesa de Negociación de 5 de octubre de 2018 por el cual se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se tiene que aplicar al personal funcionario de la ATIB.

2. Para conseguir una valoración positiva anual o dentro del periodo evaluable que se determine, se tiene que lograr como mínimo la puntuación que se especifica en el anexo 4 del Acuerdo del Consejo General de la ATIB de 25 de octubre de 2018, de ratificación del Acuerdo de Mesa de Negociación de 5 de octubre de 2018 por el cual se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se tiene que aplicar al personal funcionario de la ATIB. En caso contrario, la valoración será negativa.

3. Al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo que no evalúe las personas que le haya asignado el sistema de evaluación implantado, sin ninguna causa justificada, no le será contabilizado el año objeto de la evaluación en la cual han incompleto la obligación de evaluar a los efectos del que establece el punto 7.2 de este Acuerdo. Anualmente se tiene que comunicar a las personas que no han participado en el proceso de evaluación esta circunstancia. Las personas afectadas disponen de un plazo de 15 días para poder presentar alegaciones, que serán resueltas por la persona titular de la Dirección de la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

#### **16. Efectos de la evaluación de los resultados obtenidos en la carrera profesional horizontal**

1. La valoración obtenida en el proceso de evaluación anual o en el periodo que se determine relativa al bloque de evaluación de los resultados obtenidos en la consecución de los objetivos es de hasta un máximo de 10 puntos.

2. Para obtener una valoración positiva anual, se tienen que haber logrado como mínimo 5 puntos.

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

1. La valoración de este bloque se tiene que efectuar para la totalidad del periodo correspondiente al nivel de carrera profesional horizontal en que la persona esté progresando.

2. Para obtener una valoración positiva en este bloque, se tiene que lograr en el periodo correspondiente al nivel de carrera profesional horizontal en el cual la persona esté progresando la puntuación mínima siguiente:

- Personal funcionario del grupo A y personal laboral de los niveles 1 y 2: 30 puntos.
- Personal funcionario del grupo C y personal laboral de los niveles 3 a 6: 20 puntos.
- Personal funcionario del grupo AP y personal laboral de los niveles 7 y 8: 10 puntos.





## 18. Situaciones particulares

### 1. Puestos de trabajo con jornada inferior a la ordinaria o de carácter fijo discontinuo

A las personas que ocupen puestos de trabajo con jornada anual inferior a la ordinaria, así como a las que disfruten de una reducción de jornada, a los efectos de cumplir el requisito señalado en el punto 7.2 de este Acuerdo y poder participar en las convocatorias ordinarias de carrera para el reconocimiento de nuevos niveles, se los computará el tiempo de desarrollo en los mismos términos que al personal con jornada de trabajo ordinaria y se los aplicarán los criterios generales establecidos en este Acuerdo para el acceso y la progresión en el sistema de carrera.

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

2.1. En relación con la evaluación del desempeño y los efectos de progresión en la carrera profesional horizontal del personal funcionario en situación de servicios especiales y el personal laboral en excedencia forzosa laboral por designación o elección para cargo público, se tienen que tener en cuenta las consideraciones siguientes:

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

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

- a) Si el tiempo que permanece en la situación mencionada coincide con un año natural, este se tiene que computar a los efectos de carrera horizontal y se tiene que dar por superada la evaluación anual de acuerdo con el que establecen los puntos 16 y 17 de este Acuerdo.
- b) Si el tiempo que presta servicios efectivos coincide con un año natural, se tienen que aplicar los criterios generales de evaluación.
- c) Si dentro de un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los cuales permanece en esta situación, se tienen que aplicar los criterios generales de evaluación siempre que se hayan prestado servicios efectivos un mínimo del 30 % de la jornada anual. En caso contrario, se tiene que considerar periodo de servicios especiales o excedencia forzosa, si se tercia, todo el periodo y se ha de aplicar la regla del punto a) anterior.

2.2. En relación con el bloque de aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento, se requiere la puntuación mínima necesaria proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos para acceder al nuevo nivel, respecto de los méritos adquiridos en el periodo de servicios efectivos, en el supuesto de convivir durante un periodo la situación de servicios especiales o excedencia forzosa laboral y la de servicio activo.

### 3. Personas con crédito horario a tiempo total

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

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

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

- a) Si el tiempo que permanece en la situación mencionada coincide con un año natural, este se tiene que computar a los efectos de carrera horizontal y se tiene que dar por superada la evaluación anual de acuerdo con el que establecen los puntos 16 y 17 de este Acuerdo.
- b) Si el tiempo que presta servicios efectivos coincide con un año natural, se tienen que aplicar los criterios generales de evaluación.
- c) Si dentro de un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los cuales permanece en esta situación, se tienen que aplicar los criterios generales de evaluación siempre que se hayan prestado servicios efectivos un mínimo del 30 % de la jornada anual. En caso contrario, se considerará periodo de goce de crédito horario a tiempo completo todo el periodo y se tiene que aplicar la regla del punto a) anterior.

3.2. En relación con el bloque de aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento, se requerirá la puntuación mínima necesaria proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos para acceder al nuevo nivel, respecto de los méritos adquiridos en el periodo de servicios efectivos, en el supuesto de convivir durante un periodo la situación de goce de crédito horario a tiempo completo y la de servicio efectivo.

### 4. Incapacitado temporal





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

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

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

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

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

## **19. Procedimiento para la obtención de nuevos niveles de carrera profesional**

### **1. Procedimiento de acceso**

1.1. El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal lo inicia de oficio el órgano competente mediante la aprobación de la convocatoria correspondiente, que tiene que tener obligatoriamente carácter anual, siempre que haya disponibilidad presupuestaria.

En el supuesto que no haya disponibilidad presupuestaria, se llevará a cabo la convocatoria ordinaria anual con los efectos administrativos correspondientes a la convocatoria.

1.2. Las solicitudes se tienen que presentar por escrito o por el procedimiento telemático que se prevea —de acuerdo con la forma y dentro del plazo que establezca la convocatoria— y se tienen que adjuntar los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel y también los documentos que acrediten los méritos necesarios para la progresión.

El cumplimiento de los requisitos y de los méritos correspondientes se refiere al día de la expiración del plazo que fija la convocatoria para presentar solicitudes.

1.3. De evaluar los méritos aportados por la persona interesada, se encargan los comités de valoración —regulados en este Acuerdo—, que tienen que comprobar que se logran las puntuaciones exigidas para acceder al nivel correspondiente. Cada comité de valoración tiene que emitir un informe y elevar la propuesta de reconocimiento de nivel a la Presidencia de la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

1.4. El procedimiento tiene que tener una duración máxima de seis meses y finaliza con la resolución motivada del presidente o presidenta de la ATIB de concesión o de denegación del nivel solicitado. Contra esta resolución, se pueden interponer los recursos que se indiquen en la misma resolución.

1.5. Los efectos económicos de la obtención de nivel se tienen que retrotraer al día de la publicación de la convocatoria respectiva.

### **2. Órganos de valoración de la carrera profesional**

2.1. La valoración adecuada de los requisitos y de los méritos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional la llevarán a cabo los comités de valoración de carrera profesional. Estos comités de valoración, que se pueden constituir para cada subgrupo o grupo profesional, tienen la consideración de órganos colegiados y su funcionamiento se rige por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

2.2. Las personas miembros del comité están obligadas a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones, las deliberaciones y los comentarios hechos sobre las personas evaluadas.

2.3. Con el fin de llevar a cabo funciones de coordinación y establecer criterios homogéneos de funcionamiento de los comités de valoración, se puede designar un comité coordinador de valoración, para cada uno de los ámbitos.

### 3. Funciones de los comités de valoración

Estos comités tienen que tener el carácter de órganos colegiados, técnicos y especializados, tienen que actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, y tienen que ser presentes los representantes del personal.

Tienen las funciones siguientes:

- a) Recibir las solicitudes de acceso a los niveles de la promoción y el desarrollo profesional.
- b) Comprobar el cumplimiento de los requisitos de participación y evaluar los méritos del personal que solicite el acceso a cada nivel.
- c) Supervisar y analizar los informes emitidos por el órgano competente.
- d) Elevar al órgano competente una propuesta definitiva sobre la estimación o la desestimación de la solicitud de acceso a cada nivel.
- e) Otras funciones que los atribuyan.

### **Disposición adicional primera. Encuadre extraordinario del personal funcionario y laboral**

1. El encuadre extraordinario de nivel en el cual sólo se tiene en cuenta el tiempo de servicios prestados, de acuerdo con el que establece la disposición transitoria primera de los acuerdos ratificados por el Acuerdo del Consejo General de la ATIB de 5 de junio de 2015, BOIB núm. 87 de 11 de junio y el punto 3 del acuerdo ratificado por el Acuerdo del Consejo General de la ATIB de 10 de diciembre de 2015, BOIB núm. 181 de 12 diciembre con corrección de errores al BOIB núm. 183 de 17 de diciembre; lo puede solicitar en cualquier momento el personal que tenía derecho a este encuadre en la fecha de referencia que establecen los acuerdos, esto es, en fecha 31 de diciembre de 2015.

2. En todo caso, el tiempo de servicios prestados que se tiene en cuenta para ser encuadrado de manera extraordinaria a un nivel sólo se puede usar en un cuerpo, escala o categoría profesional, sin que en ningún caso este tiempo de servicios se pueda usar para ningún otro encuadre, a excepción de lo que prevé el punto 12.4 de este Acuerdo.

3. El personal que, en la fecha de efectos del reconocimiento extraordinario, tenga la condición de personal funcionario o laboral de la Administración de la ATIB de las Illes Balears y se encuentre en alguna de las situaciones administrativas que se señalan en el punto 8.2 b), c), d), e), f) y g) de este Acuerdo, o bien en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, o por prestación de servicios en el sector público, puede solicitar el reconocimiento mencionado sin necesidad de reingresar al servicio activo de acuerdo con la forma y los efectos que prevé este punto.

4. Las personas a las cuales, en aplicación del que establecía la disposición transitoria segunda del Acuerdo del Consejo de General de la Agencia Tributaria de las Illes Balears, de 5 de junio de 2015, por el cual se ratifica el Acuerdo de Mesa sectorial de servicios generales, de 19 de mayo de 2015, mediante el cual se desarrolla la carrera profesional del personal funcionario y laboral de la Agencia Tributaria de las Illes Balears, se los reconoció, con anterioridad a este Acuerdo, un nivel de carrera profesional en un cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional determinado y que actualmente también cumplen el requisito para ser encuadradas en otro cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional por el hecho que data 31 de diciembre de 2015 prestaban servicios como personal funcionario interino o laboral temporal, pueden solicitar la revisión del encuadre y optar por un nuevo encuadre en el cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría profesional que ocupaban efectivamente en la fecha de encuadre.

La revisión del encuadre extraordinario como personal funcionario interino y laboral temporal supone la renuncia al nivel de carrera de origen. Los efectos administrativos se retrotraen a 1 de enero de 2016. Los efectos económicos son desde la fecha de la solicitud.

5. Los requisitos que se enumeran en el punto 6 de este Acuerdo no son aplicables al personal que acceda a la carrera profesional horizontal a través del procedimiento extraordinario de implantación.

Se consideran servicios prestados los reconocidos a efectos de antigüedad de acuerdo con la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos. Los servicios prestados en diferentes grupos de titulación se computarán de manera ponderada.

A esta valoración se aplicarán los criterios de ponderaciones establecidos en la Disposición Adicional segunda.

El plazo de presentación de solicitudes será de 30 días naturales a partir del día siguiente a la publicación de este acuerdo.

### **Disposición adicional segunda. Ponderación de servicios prestados a efectos de encuadre**

A efectos de determinar el número de días de servicios prestados en el proceso extraordinario de implantación de la carrera profesional horizontal —que tiene por finalidad el encuadre inicial de nivel— se aplicarán los criterios de ponderación de las mesas siguientes y se

computarán todos los periodos trabajados en cualquier cuerpo o escala, o en cualquier grupo profesional laboral:

— Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A1, o en lo grupo profesional A.

Subgrupo A1 / grupo prof. A	Subgrupo A2 / grupo prof. B	Subgrupo B	Subgrupo C1 / grupo prof. C	Subgrupo C2 / grupo prof. D	Otros agrup. / grupo prof. E
1	0,60	0,50	0,50	0,40	0,30

— Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A2, o en el grupo profesional B.

Subgrupo A1 / grupo prof. A	Subgrupo A2 / grupo prof. B	Subgrupo B	Subgrupo C1 / grupo prof. C	Subgrupo C2 / grupo prof. D	Otros agrup. / grupo prof. E
1	1	0,60	0,60	0,50	0,40

— Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del grupo B

Subgrupo A1 / grupo prof. A	Subgrupo A2 / grupo prof. B	Subgrupo B	Subgrupo C1 / grupo prof. C	Subgrupo C2 / grupo prof. D	Otros agrup. / grupo prof. E
1	1	1	0,60	0,50	0,40

— Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C1, o en el grupo profesional C

Subgrupo A1 / grupo prof. A	Subgrupo A2 / grupo prof. B	Subgrupo B	Subgrupo C1 / grupo prof. C	Subgrupo C2 / grupo prof. D	Otros agrup. / grupo prof. E
1	1	1	1	0,60	0,50

— Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C2, o en el grupo profesional C y agrupaciones profesionales de la disposición adicional 7 de la EBEP, o en los grupos profesionales D y E

Subgrupo A1 / grupo prof. A	Subgrupo A2 / grupo prof. B	Subgrupo B	Subgrupo C1 / grupo prof. C	Subgrupo C2 / grupo prof. D	Otros agrup. / grupo prof. E
1	1	1	1	1	1

#### Disposición adicional tercera. Efectos administrativos del cambio de nivel por aplicación de la convocatoria de la carrera profesional horizontal de 23 de febrero de 2018

Los efectos administrativos del cambio de nivel de carrera del personal funcionario o laboral que accedió a la carrera profesional horizontal mediante encuadre extraordinario o resolución judicial y que, posteriormente, lograron un nuevo nivel como consecuencia de la aplicación de la convocatoria para acceder a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal, aprobada por la Resolución de la presidenta de la ATIB de 23 de febrero de 2018 por la cual se aprueba la convocatoria ordinaria para acceder a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal del personal funcionario de carrera y laboral fijo de la Agencia Tributaria de las Illes Balears (BOIB núm. 27, de 1 de marzo de 2018), son los que establece la convocatoria mencionada.

#### Disposición adicional cuarta. Convocatòria ordinària de la carrera profesional

Con posterioridad a la publicación de este se tiene que llevar a cabo la convocatoria ordinaria de carrera profesional para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo que cumpla los requisitos establecidos en el punto 6 y en la disposición transitoria primera de este Acuerdo.

Las personas solicitantes poden señalar la fecha en la cual se cumplen los requisitos para solicitar el cambio de nivel de entre los señalados en la convocatoria y, una vez comprobados, la resolución que reconozca el nuevo nivel tiene que tener efectos administrativos desde la fecha señalada.

En todo caso, y como máximo, los efectos económicos tienen que ser de 1 de enero de 2023.

En el supuesto que no se señale la fecha de cumplimiento de requisitos, esta tiene que ser el 1 de enero de 2023, tanto económicamente como administrativamente.



**Disposición transitoria primera. Requisitos para poder participar en la convocatoria ordinaria de 2023 para acceder a un nivel superior de carrera profesional**

1. Los requisitos para poder participar serán los siguientes:

- a) Haber ejercido el periodo de tiempo mínimo establecido en esta norma en el nivel de carrera inmediatamente anterior o desde el acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría, en el supuesto de acceso al nivel I.
- b) Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III e IV.
- c) Haber obtenido una nota mediana positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las cuales ha obtenido una valoración válida. Respecto de la evaluación de competencias profesionales, esta nota mediana tiene que ser como mínimo de 3. Tienen que computar en la mediana todas las evaluaciones obtenidas durante el periodo que se usa para acceder al nuevo nivel de carrera, independientemente de si son positivas o negativas. En el supuesto de que una persona no haya obtenido ningún informe válido dentro del periodo computable correspondiente a la convocatoria ordinaria de 2023, será eximido de este requisito.
- d) Obtener la puntuación mínima exigida en el bloque de valoración relativo a la aprendizaje, la docencia y la gestión del conocimiento en el periodo mínimo establecido de servicios prestados para acceder a cada uno de los niveles.

2. En relación con el bloque de valoración relativo al aprendizaje, la docencia y la gestión del conocimiento, para el personal que participe por primera vez en una convocatoria ordinaria de carrera profesional, se tendrán en cuenta méritos obtenidos en los 15 años inmediatamente anteriores a la convocatoria.

3. En la convocatoria ordinaria de 2023 no será aplicable el que establece el punto 15.3 de este Acuerdo.

4. Las personas que, a pesar de cumplir los requisitos de las letras a) a c) , no obtengan la puntuación requerida del bloque de valoración relativo al aprendizaje, la docencia y la gestión del conocimiento pueden presentar la solicitud correspondiente dentro del plazo establecido en la convocatoria correspondiente, si bien disponen hasta final del año 2023 para acreditar el cumplimiento de este requisito.

**Disposición transitoria segunda. Implantación progresiva del sistema de carrera profesional horizontal**

1. En las cuatro convocatorias posteriores a la que señala la disposición transitoria primera de este Acuerdo será necesario, para acceder a un nivel personal de carrera superior, cumplir los requisitos siguientes:

- a) Tener el periodo de ejercicio profesional establecido en la norma, en el nivel de carrera inmediatamente anterior, o desde el acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría, en el supuesto de acceso al nivel I.
- b) Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III e IV.
- c) Obtener una valoración positiva del bloque relativo al aprendizaje, la docencia y la gestión del conocimiento para cada grupo de titulación de acuerdo con el que establece el punto 18 de este Acuerdo.
- d) Haber obtenido una nota mediana positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las cuales ha obtenido una valoración válida. En el caso de la evaluación de competencias profesionales, esta nota mediana tiene que ser como mínimo de 3 y en el caso de la evaluación de los objetivos tiene que llegar como mínimo al 50 %, cuando se trate de acceder a los niveles I e II, y al 60 %, cuando se trate de acceder a los niveles III e IV. Tienen que computar en la mediana todas las evaluaciones obtenidas durante el periodo que se usa para acceder al nuevo nivel de carrera, independientemente de si son positivas o negativas.
- e) Haber cumplido las obligaciones derivadas de la participación en los sistemas de evaluación del desempeño a partir de la fecha de la convocatoria ordinaria de carrera de 2023.

2. Transitoriamente y respecto de las cuatro convocatorias a que hace referencia esta disposición transitoria, en relación con el bloque de valoración relativo al aprendizaje, la docencia y la gestión del conocimiento, para el personal que no ha participado en ninguna convocatoria ordinaria de carrera profesional, se tendrán en cuenta los méritos obtenidos de acuerdo con el régimen transitorio siguiente:

En la primera y la segunda convocatoria a que hace referencia esta disposición, se tendrán en cuenta los méritos obtenidos en los 10 años inmediatamente anteriores, y en la tercera y cuarta convocatoria, los 8 años inmediatamente anteriores.

**Disposición transitoria tercera Revisión y desarrollo de la evaluación del desempeño**

Durante el año 2024 se tiene que modificar el Acuerdo del Consejo General del Agencia Tributaria de las Illes Balears de 25 de octubre de 2018, de ratificación del Acuerdo de Mesa de Negociación de 5 de octubre de 2018 por el cual se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales para determinar los puestos de trabajo exentos de evaluación 360º dadas las peculiaridades de la prestación del servicio.

Para estos puestos de trabajo, se tienen que establecer otros sistemas de evaluación compatibles con la naturaleza de estos.



Mientras no se apruebe la modificación mencionada, las personas que no hayan obtenido ningún informe válido durante el periodo computable serán eximidas de este requisito.

Durante el año 2024, se tiene que llevar a cabo la negociación con la parte social del desarrollo del área de valoración del bloque II, «Evaluación de los resultados obtenidos».

#### **Disposición transitoria cuarta. Revisión del reconocimiento de carrera del personal que accedió por promoción interna a otro cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional integrado en un grupo de titulación superior antes de la entrada en vigor de este Acuerdo**

El personal que accedió por promoción interna a otro cuerpo, escala o especialidad integrado en un grupo de titulación superior y que inició la progresión en el nivel I del nuevo grupo de titulación, pueda solicitar la revisión de este reconocimiento y solicitar un nuevo encuadre de acuerdo con el que establece el punto 12.4 de este Acuerdo.

### **ANEXO 2**

#### **Acuerdo de Mesa de Negociación de la Agencia Tributaria de las Illes Balears, de 8 de mayo de 2023, por el cual se aprueba el desarrollo del área de valoración del bloque III. Aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento**

##### **A. Aprendizaje**

1. Se entiende por aprendizaje el proceso mediante el cual se adquiere una determinada habilidad, se asimila información o se adopta una nueva estrategia para el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a elevar la calidad de los servicios, la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y el desarrollo profesional de los empleados públicos.
2. Se incluyen en este apartado las actividades formativas para la actualización y el perfeccionamiento profesional, la formación académica, la formación en lenguas de Marco europeo común de referencia y los conocimientos de lengua catalana, en los términos que se especifican en los puntos siguientes.

##### **1. Actividades formativas recibimientos para la actualización y el perfeccionamiento profesional**

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

- Las impartidas por las escuelas de administración pública o homologadas por estas escuelas.
- Los cursos impartidos en el marco de los acuerdos de formación continua y para la ocupación de las administraciones públicas, promovidos por cualquier administración pública o sindicato, así como asignaturas del Máster de Hacienda promovido por la ATIB.
- Los cursos certificados por la Comisión de Formación Continuada del Sistema Nacional de Salud para los puestos de trabajo que tienen como requisito pertenecer a un cuerpo de la escala sanitaria o una titulación sanitaria. En estos casos, los cursos se valoran de acuerdo con los créditos certificados por la Comisión de Formación Continuada del Sistema Nacional de Salud.
- Los cursos certificados por los centros de profesorado para los puestos de trabajo que están abiertos a la participación del personal docente.
- Las impartidas o promovidas por las administraciones públicas, las universidades, las corporaciones de derecho público, las federaciones o asociaciones de entidades locales, las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los organismos del sector público instrumental administrativo (organismos autónomos y consorcios), los organismos del sector público instrumental empresarial con personificación pública que se rigen por el derecho privado (entidades públicas empresariales) y las fundaciones del sector público.

2. Los certificados tienen que indicar las horas de duración o los créditos de los cursos. Cada crédito se valora a razón de 10 horas de duración, excepto cuando el certificado indica otra cosa. En el supuesto que se trate de fracciones diferentes a 10 horas, se valorará con la parte proporcional.
3. En el supuesto que la acción formativa no sea organizada u homologada por la EBAP, esta tiene que tener relación con los ámbitos competenciales y funcionales del Agencia Tributaria de las Illes Balears y, por lo tanto, dirigida a la calificación o capacitación específica para los puestos de trabajo de esta Administración.

##### **2. Formación académica**

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



la categoría en que se progresa.

Se tiene que valorar el Máster de Hacienda promovido por la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

### **3. Formación en una lengua de Marc europeo común de referencia**

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

2. Los certificados de Marco europeo común considerados equivalentes son los que se detallan en la Instrucción 3/2021 de la directora general de Función Pública, para establecer las titulaciones y certificados que, con referencia a los niveles que establece Marco común europeo de referencia para las lenguas, acreditan el nivel de conocimiento de lenguas extranjeras en los procesos de provisión de lugares de trabajo de la ATIB, u otra que la sustituya, y se tienen que valorar con la misma puntuación que los certificados indicados en el punto anterior.

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

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

### **4. Conocimientos de lengua catalana**

1. Se valoran los certificados expedidos por el EBAP, los expedidos u homologados por el órgano competente de la consejería competente en materia de política lingüística o los que se hayan declarado equivalentes.

2. En todos los casos, sólo se valoran los certificados de nivel superior al exigido como requisito de acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría, además del certificado de conocimientos de lenguaje administrativo, la puntuación del cual se tiene que acumular a la del otro certificado que se acredite.

## **B. Docencia, gestión y transferencia del conocimiento**

1. En este apartado, se valora la impartición de acciones formativas en las diferentes modalidades y según los criterios definidos en el punto 1 del apartado A. También se incluyen las actividades relacionadas con el diseño y la planificación de esta formación.

2. Por otro lado, se valoran diferentes actividades que tienen como objeto la gestión y transferencia del conocimiento dentro y fuera de la organización.

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

1. Se valoran las actividades siguientes:

- Docencia, definida como acción de impartir acciones formativas de cualquier modalidad de acuerdo con los criterios que establece el apartado A.1.
- Realización de tareas de coordinación de áreas de formación de la EBAP.
- Realización de las funciones encomendadas por la EBAP como responsable de formación de una consejería o entidad.
- Coordinación de actividades de aprendizaje o de gestión del conocimiento, con nombramiento del EBAP.
- Colaboración en el diseño y la dirección de acciones formativas de nueva creación o de los módulos de prácticas de un curso, con nombramiento del EBAP.

2. En el supuesto que las actividades de docencia no sean organizadas u homologadas por la EBAP, tienen que tener relación con los ámbitos competenciales y funcionales del Agencia Tributaria de las Illes Balears y, por lo tanto, dirigida a la calificación o capacitación específica para los puestos de trabajo de esta Administración.

### **2. Gestión y transferencia del conocimiento**

1. Se entiende por gestión y transferencia del conocimiento las diferentes acciones encaminadas a crear, capturar, transformar, difundir y utilizar el conocimiento para la gestión efectiva del capital intelectual en el desarrollo de la organización.

2. Se valoran las actividades siguientes:



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

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

<b>A. APRENDIZAJE</b>		
<b>1. APRENDIZAJE RECIBIDO PARA LA ACTUALIZACIÓN Y EL PERFECCIONAMIENTO:</b>		<b>Puntuación</b>
1.1	Actividades formativas con certificado de aprovechamiento/ asignaturas del Máster de Hacienda	5 puntos por crédito
1.2	Actividades formativas con certificado de asistencia	1,5 puntos por crédito
<b>2. FORMACIÓN ACADÉMICA:</b>		<b>Puntuación</b>
2.1	Título de doctorado	18 puntos por título
2.2	Título de posgrado universitario: másteres oficiales universitarios/ Máster de Hacienda	15 puntos por título
2.3	Título de posgrado universitario: títulos propios universitarios (máster, especialista universitario y experto universitario)	0,20 puntos por crédito ECTS. Máximo 12 puntos 0,15 puntos por crédito LRU o no especificado el tipo de crédito, equivalente a 10 horas. Máximo 9 puntos
2.4	Título de grado universitario. Nivel 3 de MECES. Título de licenciatura	25 puntos
2.5	Título de grado universitario. Nivel 2 de MECES. Título de diplomatura	22 puntos
2.6	Título propio de grado universitario	15 puntos
2.6	Título de técnico superior de formación profesional. Nivel 1 de MECES	8 puntos
2.7	Título de técnico medio de formación profesional y título de bachiller	5 puntos
2.8	Título de graduado en educación secundaria obligatoria	3 puntos
<b>3. FORMACIÓN EN UNA LENGUA DE MARCO EUROPEO COMÚN</b>		<b>Puntuación</b>
<b>Certificados de los niveles de Marco europeo común</b>		
3.1	Nivel A1	1 puntos
3.2	Nivel A2	1,5 puntos
3.3	Nivel B1	2 puntos
3.4	Nivel B2	3 puntos
3.5	Nivel C1	4 puntos
3.6	Nivel C2	5 puntos
<b>4. CONOCIMIENTOS DE LENGUA CATALANA</b>		<b>Puntuación</b>
4.1	Certificado de nivel B1	4 puntos
4.2	Certificado de nivel B2 (antes, certificado B)	5 punto
4.3	Certificado de nivel C1 (antes, certificado C)	6 puntos
4.4	Certificado de nivel C2 (antes, certificado D)	7 puntos
4.5	Certificado de conocimientos de lenguaje administrativo (certificado E)	2 puntos





<b>B. DOCENCIA, GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO</b>		
<b>1. DOCENCIA Y COLABORACIÓN EN EL DISEÑO Y LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN</b>		<b>Puntuación</b>
1.1	Docencia	5 puntos por crédito
1.2	Coordinación de áreas de formación	2 puntos por año completo
1.3	Responsable de formación de una consejería o entidad	1 punto por año completo
1.4	Coordinación de actividades de aprendizaje o de gestión de conocimiento	1 punto por actividad
1.5	Colaboración en el diseño y la dirección de acciones formativas de nueva creación	0,5 puntos por colaboración
<b>2. GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO</b>		<b>Puntuación</b>
2.1	Participación en grupos de trabajo y comunidades de aprendizaje	0,15 puntos por hora de participación certificada
2.2	Participación como mentor o mentora o tutor o tutora en los programas desarrollados por la EBAP	1 punto por programa
2.3	Preparación de material didáctico	1 punto por crédito de formación a la cual se destina el material
	Actualización de material didáctico	0,50 puntos por crédito de formación a la cual se destina el material
2.4	Autoría de libros, compilaciones normativas comentadas o ediciones equivalentes en otros apoyos audiovisuales	3 puntos por autoría individual y 2 puntos por coautoría
2.5	Autoría de artículos divulgativos en revistas y publicaciones periódicas especializadas	1 punto por autoría individual y 0,5 puntos por coautoría
2.6	Obtención de reconocimientos públicos y premios	2 puntos
2.7	Tutorització de pràctiques acadèmiques externes de estudiants	1 punto por cada alumno y curso tutorizado
2.8	Participación como ponente en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional organizadas por instituciones ajenas a la EBAP	1,5 puntos por cada intervención

