



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

2742

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de marzo de 2023 de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del Acuerdo del Comité Intercentros, ambos de 10 de marzo de 2023, por los que se aprueba el desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito del personal de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

1. El artículo 16 y siguientes del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que el personal funcionario de carrera y el personal laboral tienen derecho a la promoción profesional, y que con esta finalidad las administraciones públicas deben promover la actualización y el perfeccionamiento profesional de los empleados públicos.

Después de definir la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, señala que las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este estatuto tienen que regular la carrera profesional aplicable en cada ámbito, que puede consistir, entre otros, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas modalidades de las que prevé el TREBEP, es decir, la carrera horizontal, la carrera vertical, la promoción interna vertical y la promoción interna horizontal.

2. En este sentido, el Gobierno de las Illes Balears mantiene el compromiso de seguir avanzando en la regulación de un modelo de carrera profesional para los empleados públicos de esta administración.

Este camino, en el ámbito de los empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, empezó con el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2008, que acordó ratificar el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT y USO por el que se determinaron los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del personal laboral para el periodo 2008-2011, entre los cuales, en el punto 5.º, estaba incluida la implantación de la carrera profesional. Este acuerdo incluía, con carácter extraordinario y por una sola vez, que el acceso de los empleados públicos afectados se haría mediante la aplicación exclusiva del criterio de tiempo de servicios prestados hasta la fecha en que la implantación empezara a tener efectos económicos.

3. Mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015 se ratificaron los acuerdos del Comité Intercentros y de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 4 de mayo de 2015, mediante los cuales se desarrolla el punto 5.º, sobre la carrera profesional, del acuerdo del año 2008. Este acuerdo de mayo del 2015, en la disposición transitoria cuarta inicial, preveía que la progresión en el sistema ordinario de carrera profesional no se puede realizar hasta que no se haga el desarrollo normativo del sistema de evaluación del desempeño. Posteriormente, otros acuerdos firmados en los años 2015, 2017 y 2022 han modificado el acuerdo de mayo del año 2015.

En este sentido, el punto 5 del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 12 de noviembre de 2015 y el punto 5 del Acuerdo del Comité Intercentros de 16 de noviembre de 2015, ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de noviembre de 2015, establecen que, para progresar en la carrera profesional, se desarrolla un modelo en el que la evaluación del desempeño y la mejora continua se configura como el eje fundamental. Por todo ello, se establece una evaluación gradual basada en tres bloques: evaluación de competencias profesionales (bloque I), evaluación de los resultados obtenidos (bloque II) y aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento (bloque III).

4. Los puntos 4 y 5 del artículo 62.bis de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears, establecen que el sistema de carrera profesional horizontal se desarrollará reglamentariamente, previa negociación con las organizaciones sindicales, y que, además, los efectos en la carrera profesional horizontal por los cambios de cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional de origen a grupos de titulación superior se determinarán reglamentariamente, previa negociación con las organizaciones sindicales.

En cumplimiento de este mandato, la Administración de la Comunidad Autónoma y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito del personal de servicios generales han ido negociando los criterios de desarrollo de la carrera profesional horizontal. Esta negociación se ha plasmado en el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de



las Illes Balears y en el Acuerdo del Comité Intercentros, ambos de 10 de marzo de 2023, por los que se aprueba el desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito del personal de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Estos acuerdos han sido informados favorablemente por la Comisión Interdepartamental de Retribuciones en la sesión de día 21 de marzo de 2023.

5. El artículo 38, puntos 1 y 2, del TREBEP determina que en el seno de las mesas negociadoras los representantes de las administraciones públicas pueden concertar pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas y que los acuerdos deben versar sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las administraciones públicas. Para su validez y eficacia, es necesaria la aprobación expresa y formal por parte de estos órganos. Cuando los acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, su contenido es directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación de la normativa reglamentaria correspondiente, en su caso.

6. Por otra parte, el artículo 5.2, letras *c)* y *d)*, de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears, dispone que corresponde al Consejo de Gobierno establecer las instrucciones y las directrices a las que se deben sujetar las personas que representan a la Administración de la Comunidad Autónoma en la negociación con la representación sindical del personal funcionario en materia de condiciones de empleo y en la negociación colectiva del personal laboral, así como dar validez y eficacia a los acuerdos logrados mediante la aprobación expresa y formal de estos acuerdos.

Por todo ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad, en la sesión del día 27 de marzo de 2023, adoptó, entre otros, el Acuerdo siguiente:

Primero. Ratificar el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y el Acuerdo del Comité Intercentros, ambos de 10 de marzo de 2023, por los que se aprueba el desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito del personal de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, los cuales se adjuntan como anexo 1 y 2 de este acuerdo.

Segundo. Publicar este acuerdo en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 27 de marzo de 2023

La secretària del Consejo de Gobierno

Mercedes Garrido Rodríguez





Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears de 10 de marzo de 2023 por el que se aprueba el desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito del personal de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Partes

Por la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad y la consejera de Hacienda y Relaciones Exteriores.

Por la parte social, los representantes de las organizaciones sindicales USO, STEI Intersindical, CSIF, CCOO, UGT y SINTTA, presentes en la Mesa Sectorial de Servicios Generales, los cuales constan como firmantes de este acuerdo.

Antecedentes

1. El artículo 16 y siguientes del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.
2. En el ámbito de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, el Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2008 acordó ratificar el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT y USO por el que se determinaron los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del personal laboral para el periodo 2008-2011, entre los que había incluida la implantación de la carrera profesional (punto 5.º).
3. Mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015 se ratificaron los acuerdos del Comité Intercentros y de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 4 de mayo de 2015, mediante los que se desarrolla el punto 5.º, carrera profesional, del Acuerdo citado en el punto anterior.
4. Por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de noviembre de 2015 se ratificaron el Acuerdo de la Mesa de Servicios Generales de 12 de noviembre de 2015 y el Acuerdo del Comité Intercentros de 16 de noviembre de 2015, por los que se aprobaron las bases para reactivar la carrera profesional del personal funcionario y laboral de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y se remodeló el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015.
5. Mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de enero de 2018 se ratificaron el Acuerdo del Comité Intercentros de 18 de diciembre de 2017 y el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 19 de diciembre de 2017 por los que se modifican los acuerdos relativos a la carrera profesional del personal del ámbito de servicios generales mencionados en los puntos anteriores.
6. Mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2022 se ratificaron los acuerdos de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 4 de mayo de 2022 y del Comité Intercentros de 9 de mayo de 2022 de modificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015.
7. La disposición transitoria cuarta de los acuerdos del Comité Intercentros y de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 4 de mayo de 2015, ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015, mencionado en el punto 3 de estos antecedentes, establece que la progresión en el sistema ordinario de carrera profesional no se puede realizar hasta que no se haga el desarrollo normativo del sistema de evaluación del desempeño, que debe prever que la obtención de resultados negativos en la evaluación del desempeño dará lugar a la no valoración del mérito relativo al trabajo desarrollado durante el periodo evaluado en los procesos de selección y provisión y puede dar lugar a la remoción del puesto obtenido por concurso, siempre con audiencia a la persona interesada y mediante una resolución motivada.
8. Para realizar una convocatoria ordinaria, hay que desarrollar la carrera profesional. En este sentido, el punto 5 del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 12 de noviembre de 2015 y el punto 5 del Acuerdo del Comité Intercentros de 16 de noviembre de 2015, ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de noviembre de 2015, mencionado en el punto 4 de estos antecedentes, establecen que, para progresar en la carrera profesional, se desarrolla un modelo en el que la evaluación del desempeño y la mejora continua se configura como el eje fundamental. Por todo ello, se establece una evaluación gradual basada en tres bloques: evaluación de competencias profesionales (bloque I), evaluación de los resultados obtenidos (bloque II) y aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento (bloque III).
9. Los puntos 4 y 5 del artículo 62.bis de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears, establecen que el sistema de carrera profesional horizontal se debe desarrollar reglamentariamente, previa negociación con las organizaciones sindicales, y que, además, los efectos en la carrera profesional horizontal por los cambios de cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional de origen a grupos de titulación superior se deben determinar reglamentariamente, previa negociación con las organizaciones sindicales.





10. El artículo 38 del TREBEP determina que en el seno de las mesas negociadoras los representantes de las administraciones públicas pueden concertar pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas y que los acuerdos tienen que versar sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las administraciones públicas. Para su validez y eficacia, es necesaria la aprobación expresa y formal por parte de estos órganos. Cuando los acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, su contenido es directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación de la normativa reglamentaria correspondiente, en su caso.

11. Este acuerdo, además de determinar los criterios de desarrollo de la carrera ordinaria, incorpora los aspectos necesarios de los acuerdos anteriores para así dejarlos sin efectos.

Por todo ello, la Administración y las organizaciones sindicales USO, STEI Intersindical, CSIF, CCOO, UGT y SINTTA con representación en la Mesa Sectorial de Servicios Generales que firman este documento, de conformidad con el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, nos reconocemos mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el siguiente

Acuerdo

1. Objeto

El objeto de este acuerdo es aprobar el desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito de los servicios generales (anexo 1) y el desarrollo del área de valoración del bloque III. Aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento (anexo 2).

2. Ámbito subjetivo de aplicación

Este acuerdo es aplicable a todo el personal funcionario del ámbito de servicios generales que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

3. Efectos

Este acuerdo deja sin efectos todas las disposiciones de rango igual o inferior que se opongan al anexo 1, lo contradigan o sean incompatibles con lo que dispone.

Palma, 10 de marzo de 2023

Por la Administración
La consejera de Presidencia, La consejera de Hacienda
Función Pública e Igualdad y Relaciones Exteriores

Por las organizaciones sindicales
USO STEI Intersindical CSIF
CCOO UGT SINTTA

ANEXO 1

Desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito de los servicios generales

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 Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Se entiende por carrera profesional horizontal el derecho de los empleados públicos a progresar profesionalmente, de forma 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 del ámbito de los servicios generales que presta servicios en la Administración de la



Comunidad Autónoma de las Illes Balears y en los entes del sector público instrumental autonómico, y al personal laboral del ámbito de los servicios generales previsto en el Convenio colectivo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2. Este acuerdo no se aplica al personal docente, al personal estatutario al servicio de la sanidad pública autonómica, al personal funcionario APD, al personal funcionario adscrito al Servicio de Salud procedente del extinguido Complejo Hospitalario de Mallorca y al personal laboral propio de los entes del artículo 2.1.b), c), d) y e) de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y a otros colectivos de personal a los que su normativa específica los excluye de la aplicación de este sistema de carrera.

También está excluido el personal funcionario y laboral procedente de otras administraciones, o de la misma Administración autonómica perteneciente a otros colectivos, cuya carrera profesional se regula por acuerdos diferentes de estos.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el punto 15 respecto de la homologación de la carrera profesional.

3. Características

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

- a) Voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación la decisión de acceder a los diferentes niveles que la configuran, así como el ritmo de progresión, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Personalizada: el reconocimiento de los niveles tiene carácter personal e individual y se debe efectuar considerando los méritos presentados por la persona interesada de 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 debe efectuar sucesivamente y de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior solo 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 y cuando se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- i) Homologable: el acceso al sistema de carrera profesional del personal que proviene de otras administraciones se debe realizar de acuerdo 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 Comunidad Autónoma 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 debe 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 Administración de la Comunidad Autónoma.
- c) Desarrollar la administración electrónica facilitando la información al ciudadano de los servicios que presta la Administración autonómica.
- 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 el 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 debe superar la evaluación correspondiente.

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

Bloque I. Evaluación de competencias profesionales

La evaluación de las competencias se fundamenta en la evaluación de las conductas profesionales relacionadas con las competencias necesarias para realizar las funciones asignadas al puesto de trabajo. La definición de estas competencias debe permitir identificar los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores necesarios 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 su 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 que 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 otra parte, 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 debe realizar de acuerdo con el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 18 de octubre de 2017 y del Acuerdo del Comité Intercentros de 2 de octubre de 2017 por los que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se debe aplicar al personal funcionario y laboral de servicios generales o la norma que lo sustituya, previa negociación con la parte social, así como con lo establecido en este acuerdo.

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

La valoración del bloque III se debe realizar de acuerdo con lo establecido en 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 forma 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 debe tener la consideración de mínimo y no puede ser retribuido. Una vez cumplidos los requisitos para poder obtener un nivel de carrera, la progresión tiene carácter voluntario. Todo ello sin perjuicio de los supuestos excepcionales establecidos en los puntos 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 efectos de carrera de acuerdo con lo establecido en este acuerdo.

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

a) 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.

b) Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV.

c) Haber obtenido una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida. En el caso de la evaluación de competencias profesionales, esta nota media debe ser como mínimo de 3 y en el caso de la evaluación de los objetivos debe llegar como mínimo al 50 % cuando se trate de acceder a los niveles I y II y al 60 % cuando se trate de acceder a los niveles III y IV. Deben computar en la media todas las evaluaciones obtenidas durante el periodo que se usa para acceder al nuevo nivel de carrera, independientemente de si son positivas o negativas.



d) 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 debe dividir la suma de las puntuaciones obtenidas en cada evaluación entre el número de evaluaciones en las que 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 debe permanecer un periodo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior, sin perjuicio de lo establecido en los puntos 12.2 y 14.2 de este acuerdo respecto al 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 forma 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 siguientes situaciones administrativas:

- 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 cuidado 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 forma 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. Solo se puede percibir el complemento de carrera del último nivel que se tenga reconocido, correspondiente al subgrupo o grupo profesional en el que se encuentre en situación de servicio activo o situación asimilada.

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

	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	AP
Nivel I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €
Nivel II	6.000 €	4.560 €	4.080 €	3.600 €	2.900 €	2.200 €
Nivel III	9.000 €	6.660 €	5.960 €	5.250 €	4.200 €	3.000 €
Nivel IV	12.000 €	8.640 €	7.820 €	7.000 €	5.500 €	4.500 €



Sin embargo, mientras no se derogue el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que 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 que 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 debe ajustar a lo dispuesto en 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. Reversibilidad del nivel IV

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

Para poder mantener el nivel IV, se debe obtener una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida durante un periodo de 5 años naturales, de acuerdo con lo señalado en el punto 6.3.c). En caso contrario, se retrocedería al nivel III tanto económica 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 lo establecido en el punto anterior desde la fecha de la toma de posesión.

11. Personal funcionario de carrera docente no universitario

Al personal funcionario de carrera docente no universitario que acceda a puestos de trabajo del ámbito de servicios generales mediante un procedimiento de provisión ordinaria, ya sea por concurso o por libre designación, y que acredite diez años de servicios prestados de forma ininterrumpida en el mismo grupo de titulación, se le debe reconocer el nivel I de carrera horizontal con efectos desde la fecha de toma de posesión del puesto obtenido en el procedimiento de provisión correspondiente.

En todo caso, los efectos económicos no se pueden retrotraer más allá del límite máximo previsto por la Ley 14/2014, de 29 de diciembre, de finanzas de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, o la normativa que la sustituya.

En el supuesto de haber prestado servicios en diferentes grupos de titulación, se debe tener en cuenta la regla de la ponderación establecida en el punto 16 de este acuerdo para encuadrarlo. Si hay interrupciones en la prestación de los servicios que no superan 20 días, se entiende, a los efectos de este punto, que no hay interrupción.

12. 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 Comunidad Autónoma 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 debe realizar de oficio y los efectos económicos del reconocimiento, en su caso, 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.





13. 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 Comunidad Autónoma 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 debe 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 que se ha accedido. En ningún caso 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 del empleo 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 Comunidad Autónoma 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 el 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 y cuando 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.

14. 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 Comunidad Autónoma 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 que se produce el acceso.
2. El reconocimiento de los niveles de carrera en el nuevo grupo o subgrupo de titulación se debe realizar 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.

15. 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 los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma 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 y cuando 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 los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y debe establecer los efectos administrativos y económicos del nivel reconocido con la homologación. En todo caso, la homologación debe tener efectos administrativos y económicos desde el primer día del mes siguiente a la fecha en la que se haya presentado la solicitud.

Las retribuciones que se deben percibir son las establecidas por la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Una vez realizada esta homologación, la normativa aplicable a la carrera profesional es la del personal del ámbito de servicios generales de la CAIB.

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

2. El personal funcionario o laboral de cualquier administración pública que pase a prestar servicios en el ámbito de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma 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 que accede, puede solicitar la homologación a los únicos efectos económicos.

La resolución que estime la homologación debe 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 deben percibir son las de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Una vez realizada esta homologación retributiva, la normativa aplicable a la carrera profesional es la del personal del ámbito de servicios generales de la CAIB.

En todo caso, debe tener efectos económicos desde el día primero del mes siguiente a la fecha en la 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 Comunidad Autónoma de las Illes Balears y son los establecidos en este acuerdo. La eventual progresión en el grupo o subgrupo de acceso de la Administración de la CAIB supone respecto a los niveles de carrera ya reconocidos la aplicación de lo establecido en 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 los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma 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 que 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 le debe 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 debe 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 deben percibir son las de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Una vez realizada esta homologación, la normativa aplicable a la carrera profesional es la del personal del ámbito de servicios generales de la CAIB.

En todo caso, la homologación tiene efectos económicos desde el día primero del mes siguiente a la fecha en la 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 Comunidad Autónoma 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 CAIB supone respecto a los niveles de carrera ya reconocidos la aplicación de lo establecido en el punto 14 de este acuerdo.

4. El procedimiento de homologación de la carrera regulada en los puntos anteriores se debe realizar a instancia de parte, y se debe adjuntar a la solicitud un original o una copia compulsada de la resolución o cualquier 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 los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma 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 Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Si con posterioridad al reconocimiento de la carrera profesional en un determinado grupo o subgrupo de titulación en la CAIB alguna administración pública en la que ha prestado o presta servicios implanta sistemas de evaluación y de reconocimiento de carrera profesional horizontal, el eventual encuadre que se haga en aquella no puede ser homologado en la Administración de la Comunidad Autónoma 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 la Agencia Tributaria de las Illes Balears, 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 de los servicios generales, se aplica lo que establecen los puntos anteriores, si bien la homologación es automática, previa solicitud de la persona interesada, a la que se debe adjuntar la documentación acreditativa correspondiente.





16. 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 de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 18 de octubre de 2017 y del Acuerdo del Comité Intercentros de 2 de octubre de 2017 por los que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se tiene que aplicar al personal funcionario y laboral de servicios generales o la norma que, previa negociación con la parte social, lo sustituya.

2. Para conseguir una valoración positiva anual o dentro del periodo evaluable que se determine, se debe lograr como mínimo la puntuación que se especifica en el anexo 4 del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 18 de octubre de 2017 y del Acuerdo del Comité Intercentros de 2 de octubre de 2017 por los que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se debe aplicar al personal funcionario y laboral de servicios generales o la norma que, previa negociación con la parte social, lo sustituya. En caso contrario, la valoración será negativa.

3. Al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este acuerdo que no evalúe a 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 que han incumplido la obligación de evaluar a los efectos de lo establecido en 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 General de Función Pública.

17. 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.

18. 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 debe 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 debe lograr en el periodo correspondiente al nivel de carrera profesional horizontal en el que 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.

19. 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 gocen de una reducción de jornada, a 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 les computará el tiempo de desarrollo en los mismos términos que al personal con jornada de trabajo ordinaria y se les aplicaran los criterios generales establecidos en este acuerdo para el acceso y la progresión en el sistema de carrera.

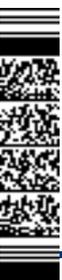
2. Servicios especiales y excedencia forzosa laboral por designación o elección para cargo público

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 deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

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 deben aplicar las siguientes reglas:

- a) Si el tiempo que permanece en dicha situación coincide con un año natural, este se debe computar a efectos de



carrera horizontal y se debe dar por superada la evaluación anual de acuerdo con lo establecido en los puntos 16 y 17 de este acuerdo.

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

c) Si dentro de un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los que permanece en esta situación, se deben aplicar los criterios generales de evaluación siempre y cuando se hayan prestado servicios efectivos un mínimo del 30 % de la jornada anual. En caso contrario, se debe considerar periodo de servicios especiales o excedencia forzosa, en su caso, todo el periodo y se tiene que 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 deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

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

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

a) Si el tiempo que permanece en dicha situación coincide con un año natural, este se debe computar a efectos de carrera horizontal y se debe dar por superada la evaluación anual de acuerdo con lo establecido en los puntos 16 y 17 de este acuerdo.

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

c) Si dentro de un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los que permanece en esta situación, se deben aplicar los criterios generales de evaluación siempre y cuando 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 debe 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. Incapacidad 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 debe tener en cuenta que, si dentro de un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los que se permanece en incapacidad temporal, se deben aplicar los criterios generales de evaluación siempre y cuando 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 debe tener en cuenta que si dentro de un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los que se permanece en alguna de estas situaciones, se deben aplicar los criterios generales de evaluación siempre y cuando se hayan prestado servicios efectivos un mínimo del 30 % de la jornada anual. En caso contrario, no se debe 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 deben aplicar los criterios generales de evaluación siempre y cuando se hayan prestado servicios efectivos un mínimo del 30 % de la jornada anual. En caso contrario, no se debe otorgar puntuación en el proceso de evaluación correspondiente.

20. 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 debe tener obligatoriamente carácter anual, siempre y cuando haya disponibilidad presupuestaria.

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

1.2. Las solicitudes se deben 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 deben comprobar que se consiguen las puntuaciones exigidas para acceder al nivel correspondiente. Cada comité de valoración debe emitir un informe y elevar la propuesta de reconocimiento de nivel al consejero o consejera competente en materia de función pública.

1.4. El procedimiento debe tener una duración máxima de seis meses y finaliza con la resolución motivada del consejero o consejera competente en materia de función pública de concesión o de denegación del nivel solicitado. Contra esta resolución, se pueden interponer los recursos que se indican 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 realizarán 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 realizar 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 deben tener el carácter de órganos colegiados, técnicos y especializados, deben actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, y deben estar presentes los representantes del personal.

Tienen las siguientes funciones:

- 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 les atribuyan.



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

1. El encuadre extraordinario de nivel en el que solo se tiene en cuenta el tiempo de servicios prestados, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones transitorias primeras de los acuerdos ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015, y los puntos 3 de los acuerdos ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de noviembre de 2015, 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 forma extraordinaria a un nivel solo 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 previsto en el punto 13.4 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 Comunidad Autónoma 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 dicho reconocimiento sin necesidad de reingresar al servicio activo de acuerdo con la forma y los efectos que prevé este punto.

4. Las personas a las que, en aplicación de lo que establecía la disposición transitoria segunda del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015 por el que se ratifican los acuerdos del Comité Intercentros y de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 4 de mayo de 2015, se les 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 de que en fecha 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.

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 siguientes tablas 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 el 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	Otras 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	Otras 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	Otras 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	Otras 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 del 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	Otras 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 22 de septiembre de 2017

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, logró 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 consejera de Hacienda y Administraciones Públicas de 22 de diciembre de 2017 (BOIB n.º 159, de 28 de diciembre), son los que establece dicha convocatoria, salvo el supuesto señalado en la disposición transitoria quinta.

Disposición adicional cuarta

Convocatoria ordinaria de la carrera profesional

Durante el mes de abril de 2023 se tiene que realizar 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 pueden señalar la fecha en la que 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 debe tener efectos administrativos desde la fecha señalada.

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

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

Disposición transitoria primera

Requisitos para poder participar en la convocatoria ordinaria de abril de 2023 para acceder a un nivel superior de carrera profesional

1. Los requisitos para poder participar serán los siguientes:

- 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.
- Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV.
- Haber obtenido una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida. Respecto de la evaluación de competencias profesionales, esta nota media tiene que ser como mínimo de 3. Deben computar en la media 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 abril de 2023, será eximido de este requisito.
- Obtener la puntuación mínima exigida en el bloque de valoración relativo al 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 abril de 2023 no será aplicable lo establecido en el punto 16.3 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 siguientes requisitos:

- 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 y 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 lo establecido en el punto 18 de este acuerdo.
- d)* Haber obtenido una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida. En el caso de la evaluación de competencias profesionales, esta nota media debe 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 y II, y al 60 %, cuando se trate de acceder a los niveles III y IV. Tienen que computar en la media 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 abril de 2023.

2. Transitoriamente y respecto de las cuatro convocatorias a las 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 siguiente régimen transitorio:

En la primera y la segunda convocatoria a las 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 2023 se tiene que modificar el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 18 de octubre de 2017 y del Acuerdo del Comité Intercentros de 2 de octubre de 2017 por los que 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 deben establecer otros sistemas de evaluación compatibles con la naturaleza de estos.

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

Durante el año 2023, se debe realizar 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, especialidad o categoría profesional integrado en un grupo de titulación superior y que, de acuerdo con lo establecido en el punto 10 del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 12 de noviembre de 2015 y 9 del Acuerdo del Comité Intercentros de 16 de noviembre de 2015, inició la progresión en el nivel I del nuevo grupo de titulación, puede solicitar la revisión de este reconocimiento y solicitar un nuevo encuadre de acuerdo con lo establecido en el punto 13.4 de este acuerdo.



Disposición transitoria quinta

Revisión de efectos administrativos derivados de la aplicación de oficio de la convocatoria de la carrera profesional horizontal de 22 de septiembre de 2017

La Administración debe revisar los expedientes de las personas a las que se ha aplicado de oficio la Resolución de la consejera de Hacienda y Administraciones Públicas de 22 de diciembre de 2017 (BOIB n.º 159, de 28 de diciembre) y no han podido acreditar el mérito necesario establecido en el punto 4.1 relativo a la formación específica sobre la evaluación 360º promovida por la EBAP por causas imputables a la Administración, para que, si procede, el reconocimiento administrativo del nuevo nivel de carrera tenga efectos en fecha 1 de enero de 2018. En el supuesto que se realice esta revisión, los efectos económicos serán en fecha 1 de enero de 2023.

ANEXO 2

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 que 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 del Marco europeo común de referencia y los conocimientos de lengua catalana, en los términos que se especifican en los siguientes puntos.

1. Actividades formativas recibidas 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 u homologadas por estas escuelas.
- Los cursos impartidos en el marco de los acuerdos de formación continua y para el empleo de las administraciones públicas, promovidos por cualquier administración pública o sindicato.
- 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 deben 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 de que se trate de fracciones diferentes a 10 horas, se valorará con la parte proporcional.

3. En el supuesto de que la acción formativa no sea organizada u homologada por la EBAP, esta debe tener relación con los ámbitos competenciales y funcionales de la Administración de la Comunidad Autónoma 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 cuyo carácter oficial o equivalencia tenga reconocido y establecido el ministerio competente en educación, así como las titulaciones universitarias no oficiales y los títulos propios de posgrado de las universidades españolas en la regulación de las enseñanzas propias, diferente a la exigida o acreditada para el acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría en que se progresa.

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

1. Se valoran los certificados acreditativos de los conocimientos de cualquier lengua oficial de las escuelas oficiales de idiomas (EOI), así como de las universidades.
2. Los certificados del Marco europeo común considerados equivalentes son los 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 el Marco común europeo de referencia para las lenguas, acreditan el nivel de conocimiento de lenguas extranjeras en los procesos de provisión de puestos de trabajo de la Administración de la CAIB, u otra que la sustituya, y se 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 Universidad de las Illes Balears (técnico en Actividades Turísticas, título superior de Turismo, diplomado en Turismo y grado de Turismo), de acuerdo con el anexo de la Instrucción 3/2021 de la directora general de Función Pública.

4. Conocimientos de lengua catalana

1. Se valoran los certificados expedidos por la EBAP, los expedidos u homologados por el órgano competente de la consejería competente en materia de política lingüística o los que se hayan declarado equivalentes.
2. En todos los casos, solo se valoran los certificados de nivel superior al exigido como requisito de acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría, además del certificado de conocimientos de lenguaje administrativo, cuya puntuación se 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 otra parte, se valoran diferentes actividades que tienen como objeto la gestión y transferencia del conocimiento dentro y fuera de la organización.

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

1. Se valoran las siguientes actividades:
 - 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 encargadas por la EBAP como responsable de formación de una consejería o entidad.
 - Coordinación de actividades de aprendizaje o de gestión del conocimiento, con nombramiento de la 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 de la EBAP.
2. En el supuesto de que las actividades de docencia no sean organizadas u homologadas por la EBAP, deben tener relación con los ámbitos competenciales y funcionales de la Administración de la Comunidad Autónoma 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 siguientes actividades:
 - 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.
- Tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes.
- 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

A. APRENDIZAJE		
1. APRENDIZAJE RECIBIDO PARA LA ACTUALIZACIÓN Y EL PERFECCIONAMIENTO:		Puntuación
1.1	Actividades formativas con certificado de aprovechamiento	2,5 puntos por crédito
1.2	Actividades formativas con certificado de asistencia	1,5 puntos por crédito
2. FORMACIÓN ACADÉMICA:		Puntuación
2.1	Título de doctorado	18 puntos por título
2.2	Título de posgrado universitario: másteres oficiales universitarios	15 puntos por título
2.3	Título de posgrado universitario: títulos propios universitarios (máster, especialista universitario y experto universitario)	0,20 puntos por crédito ECTS. Máximo 12 puntos 0,15 puntos por crédito LRU o no especificado el tipo de crédito, equivalente a 10 horas. Máximo 9 puntos
2.4	Título de grado universitario. Nivel 3 de MECES. Título de licenciatura	25 puntos
2.5	Título de grado universitario. Nivel 2 de MECES. Título de diplomatura	22 puntos
2.6	Título propio de grado universitario	15 puntos
2.6	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
3. FORMACIÓN EN UNA LENGUA DEL MARCO EUROPEO COMÚN		Puntuación
Certificados de los niveles del Marco europeo común		
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
4. CONOCIMIENTOS DE LENGUA CATALANA		Puntuación
4.1	Certificado de nivel B1	4 puntos
4.2	Certificado de nivel B2 (antes, certificado B)	5 puntos
4.3	Certificado de nivel C1 (antes, certificado C)	6 puntos
4.4	Certificado de nivel C2 (antes, certificado D)	7 puntos
4.5	Certificado de conocimientos de lenguaje administrativo (certificado E)	2 puntos

B. DOCENCIA, GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO		
1. DOCENCIA Y COLABORACIÓN EN EL DISEÑO Y LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN		Puntuación
1.1	Docencia	2,5 puntos por crédito
1.2	Coordinación de áreas de formación	2 puntos por año completo

1.3	Responsable de formación de una consejería o entidad	1 punto por año completo
1.4	Coordinación de actividades de aprendizaje o de gestión de conocimiento	1 punto por actividad
1.5	Colaboración en el diseño y la dirección de acciones formativas de nueva creación	0,5 puntos por colaboración
2. GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO		Puntuación
2.1	Participación en grupos de trabajo y comunidades de aprendizaje	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 que se destina el material
	Actualización de material didáctico	0,50 puntos por crédito de formación a la que se destina el material
2.4	Autoría de libros, 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	Tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes	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

Acuerdo del Comité Intercentros de 10 de marzo de 2023 por el que se aprueba el desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito del personal de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Partes

Por la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad y la consejera de Hacienda y Relaciones Exteriores.

Por la parte social, los representantes de las organizaciones sindicales CSIF, UGT, USO, STEI Intersindical y CCOO, presentes en el Comité Intercentros, las cuales constan como firmantes de este Acuerdo.

Antecedentes

1. El artículo 16 y siguientes del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. En el ámbito de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, el Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2008 acordó ratificar el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT y USO por el que se determinaron los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del personal laboral para el periodo 2008-2011, entre los que había incluida la implantación de la carrera profesional (punto 5.º).

3. Mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015 se ratificaron los acuerdos del Comité Intercentros y de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 4 de mayo de 2015, mediante los que se desarrolla el punto 5.º, carrera profesional, del Acuerdo citado en el punto anterior.

4. Por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de noviembre de 2015 se ratificaron el Acuerdo de la Mesa de Servicios Generales de 12 de noviembre de 2015 y el Acuerdo del Comité Intercentros de 16 de noviembre de 2015, por los que se aprobaron las bases para reactivar la carrera profesional del personal funcionario y laboral de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes



Balears y se remoduló el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015.

5. Mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de enero de 2018 se ratificaron el Acuerdo del Comité Intercentros de 18 de diciembre de 2017 y el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 19 de diciembre de 2017 por los que se modifican los acuerdos relativos a la carrera profesional del personal del ámbito de servicios generales mencionados en los puntos anteriores.

6. Mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2022 se ratificaron los acuerdos de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 4 de mayo de 2022 y del Comité Intercentros de 9 de mayo de 2022 de modificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015.

7. La disposición transitoria cuarta de los acuerdos del Comité Intercentros y de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 4 de mayo de 2015, ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015, mencionado en el punto 3 de estos antecedentes, establece que la progresión en el sistema ordinario de carrera profesional no se puede realizar hasta que no se haga el desarrollo normativo del sistema de evaluación del desempeño, que debe prever que la obtención de resultados negativos en la evaluación del desempeño dará lugar a la no valoración del mérito relativo al trabajo desarrollado durante el periodo evaluado en los procesos de selección y provisión y puede dar lugar a la remoción del puesto obtenido por concurso, siempre con audiencia a la persona interesada y mediante una resolución motivada.

8. Para realizar una convocatoria ordinaria, hay que desarrollar la carrera profesional. En este sentido, el punto 5 del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 12 de noviembre de 2015 y el punto 5 del Acuerdo del Comité Intercentros de 16 de noviembre de 2015, ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de noviembre de 2015, mencionado en el punto 4 de estos antecedentes, establecen que, para progresar en la carrera profesional, se desarrolla un modelo en el que la evaluación del desempeño y la mejora continua se configura como el eje fundamental. Por todo ello, se establece una evaluación gradual basada en tres bloques: evaluación de competencias profesionales (bloque I), evaluación de los resultados obtenidos (bloque II) y aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento (bloque III).

9. Los puntos 4 y 5 del artículo 62.bis de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears, establecen que el sistema de carrera profesional horizontal se debe desarrollar reglamentariamente, previa negociación con las organizaciones sindicales, y que, además, los efectos en la carrera profesional horizontal por los cambios de cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional de origen a grupos de titulación superior se deben determinar reglamentariamente, previa negociación con las organizaciones sindicales.

10. El artículo 38 del TREBEP determina que en el seno de las mesas negociadoras los representantes de las administraciones públicas pueden concertar pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas y que los acuerdos tienen que versar sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las administraciones públicas. Para su validez y eficacia, es necesaria la aprobación expresa y formal por parte de estos órganos. Cuando los acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, su contenido es directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación de la normativa reglamentaria correspondiente, en su caso.

11. Este acuerdo, además de determinar los criterios de desarrollo de la carrera ordinaria, incorpora los aspectos necesarios de los acuerdos anteriores para así dejarlos sin efectos.

Por todo ello, la Administración y las organizaciones sindicales UGT, CSIF, USO, STEI Intersindical y CCOO con representación en el Comité Intercentros que firman este documento, de conformidad con el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, nos reconocemos mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el siguiente

Acuerdo

1. Objeto

El objeto de este acuerdo es aprobar el desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito de los servicios generales (anexo 1) y el desarrollo del área de valoración del bloque III. Aprendizaje, docencia y gestión del conocimiento (anexo 2).

2. Ámbito subjetivo de aplicación

Este acuerdo es aplicable a todo el personal laboral del ámbito de servicios generales que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

3. Efectos

Este acuerdo deja sin efectos todas las disposiciones de rango igual o inferior que se opongan al anexo 1, lo contradigan o sean incompatibles

con lo que dispone.

Palma, 10 de marzo de 2023

Por la Administración
La consejera de Presidencia, La consejera de Hacienda
Función Pública e Igualdad y Relaciones Exteriores

Por las organizaciones sindicales
USO STEI Intersindical CSIF
CCOO UGT

ANEXO 1

Desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito de los servicios generales

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 Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Se entiende por carrera profesional horizontal el derecho de los empleados públicos a progresar profesionalmente, de forma 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 del ámbito de los servicios generales que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y en los entes del sector público instrumental autonómico, y al personal laboral del ámbito de los servicios generales previsto en el Convenio colectivo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2. Este acuerdo no se aplica al personal docente, al personal estatutario al servicio de la sanidad pública autonómica, al personal funcionario APD, al personal funcionario adscrito al Servicio de Salud procedente del extinguido Complejo Hospitalario de Mallorca y al personal laboral propio de los entes del artículo 2.1.b), c), d) y e) de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y a otros colectivos de personal a los que su normativa específica los excluye de la aplicación de este sistema de carrera.

También está excluido el personal funcionario y laboral procedente de otras administraciones, o de la misma Administración autonómica perteneciente a otros colectivos, cuya carrera profesional se regula por acuerdos diferentes de estos.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el punto 15 respecto de la homologación de la carrera profesional.

3. Características

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

- a) Voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación la decisión de acceder a los diferentes niveles que la configuran, así como el ritmo de progresión, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Personalizada: el reconocimiento de los niveles tiene carácter personal e individual y se debe efectuar considerando los méritos presentados por la persona interesada de 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 debe efectuar sucesivamente y de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior solo 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 y cuando se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- i) *Homologable*: el acceso al sistema de carrera profesional del personal que proviene de otras administraciones se debe realizar de acuerdo 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 Comunidad Autónoma 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 debe 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 Administración de la Comunidad Autónoma.
- c) Desarrollar la administración electrónica facilitando la información al ciudadano de los servicios que presta la Administración autonómica.
- 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 el 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 debe superar la evaluación correspondiente.

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

Bloque I. Evaluación de competencias profesionales

La evaluación de las competencias se fundamenta en la evaluación de las conductas profesionales relacionadas con las competencias necesarias para realizar las funciones asignadas al puesto de trabajo. La definición de estas competencias debe permitir identificar los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores necesarios 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 su 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 que 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 otra parte, 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 debe realizar de acuerdo con el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 18 de octubre de 2017 y del Acuerdo del Comité Intercentros de 2 de octubre de 2017 por los que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se debe aplicar al personal funcionario y laboral de servicios generales o la norma que lo sustituya, previa negociación con la parte social, así como con lo establecido en este acuerdo.





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

La valoración del bloque III se debe realizar de acuerdo con lo establecido en 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 forma 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 debe tener la consideración de mínimo y no puede ser retribuido. Una vez cumplidos los requisitos para poder obtener un nivel de carrera, la progresión tiene carácter voluntario. Todo ello sin perjuicio de los supuestos excepcionales establecidos en los puntos 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 efectos de carrera de acuerdo con lo establecido en este acuerdo.

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

a) 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.

b) Tener reconocido el nivel inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los niveles II, III y IV.

c) Haber obtenido una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida. En el caso de la evaluación de competencias profesionales, esta nota media debe ser como mínimo de 3 y en el caso de la evaluación de los objetivos debe llegar como mínimo al 50 % cuando se trate de acceder a los niveles I y II y al 60 % cuando se trate de acceder a los niveles III y IV. Deben computar en la media todas las evaluaciones obtenidas durante el periodo que se usa para acceder al nuevo nivel de carrera, independientemente de si son positivas o negativas.

d) 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 debe dividir la suma de las puntuaciones obtenidas en cada evaluación entre el número de evaluaciones en las que 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 debe permanecer un periodo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior, sin perjuicio de lo establecido en los puntos 12.2 y 14.2 de este acuerdo respecto al 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 forma 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 siguientes situaciones administrativas:

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 cuidado 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 forma 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. Solo se puede percibir el complemento de carrera del último nivel que se tenga reconocido, correspondiente al subgrupo o grupo profesional en el que se encuentre en situación de servicio activo o situación asimilada.

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

	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	AP
Nivel I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €
Nivel II	6.000 €	4.560 €	4.080 €	3.600 €	2.900 €	2.200 €
Nivel III	9.000 €	6.660 €	5.960 €	5.250 €	4.200 €	3.000 €
Nivel IV	12.000 €	8.640 €	7.820 €	7.000 €	5.500 €	4.500 €

Sin embargo, mientras no se derogue el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que 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 que 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 debe ajustar a lo dispuesto en 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. Reversibilidad del nivel IV

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

Para poder mantener el nivel IV, se debe obtener una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida durante un periodo de 5 años naturales, de acuerdo con lo señalado en el punto 6.3.c). En caso contrario, se retrocedería al nivel III tanto económica 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 lo establecido en el punto anterior desde la fecha de la toma de posesión.

11. Personal funcionario de carrera docente no universitario

Al personal funcionario de carrera docente no universitario que acceda a puestos de trabajo del ámbito de servicios generales mediante un procedimiento de provisión ordinaria, ya sea por concurso o por libre designación, y que acredite diez años de servicios prestados de forma

ininterrumpida en el mismo grupo de titulación, se le debe reconocer el nivel I de carrera horizontal con efectos desde la fecha de toma de posesión del puesto obtenido en el procedimiento de provisión correspondiente.

En todo caso, los efectos económicos no se pueden retrotraer más allá del límite máximo previsto por la Ley 14/2014, de 29 de diciembre, de finanzas de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, o la normativa que la sustituya.

En el supuesto de haber prestado servicios en diferentes grupos de titulación, se debe tener en cuenta la regla de la ponderación establecida en el punto 16 de este acuerdo para encuadrarlo. Si hay interrupciones en la prestación de los servicios que no superan 20 días, se entiende, a los efectos de este punto, que no hay interrupción.

12. 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 Comunidad Autónoma 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 debe realizar de oficio y los efectos económicos del reconocimiento, en su caso, 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.

13. 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 Comunidad Autónoma 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 debe 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 que se ha accedido. En ningún caso 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 del empleo 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 Comunidad Autónoma 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 el 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 y cuando 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.

14. 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 Comunidad Autónoma 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 que se produce el acceso.

2. El reconocimiento de los niveles de carrera en el nuevo grupo o subgrupo de titulación se debe realizar 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.

15. 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 los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma 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 y cuando 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 los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y debe establecer los efectos administrativos y económicos del nivel reconocido con la homologación. En todo caso, la homologación debe tener efectos administrativos y económicos desde el primer día del mes siguiente a la fecha en la que se haya presentado la solicitud.

Las retribuciones que se deben percibir son las establecidas por la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Una vez realizada esta homologación, la normativa aplicable a la carrera profesional es la del personal del ámbito de servicios generales de la CAIB.

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

2. El personal funcionario o laboral de cualquier administración pública que pase a prestar servicios en el ámbito de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma 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 que accede, puede solicitar la homologación a los únicos efectos económicos.

La resolución que estime la homologación debe 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 deben percibir son las de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Una vez realizada esta homologación retributiva, la normativa aplicable a la carrera profesional es la del personal del ámbito de servicios generales de la CAIB.

En todo caso, debe tener efectos económicos desde el día primero del mes siguiente a la fecha en la 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 Comunidad Autónoma de las Illes Balears y son los establecidos en este acuerdo. La eventual progresión en el grupo o subgrupo de acceso de la Administración de la CAIB supone respecto a los niveles de carrera ya reconocidos la aplicación de lo establecido en 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 los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma 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 que 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 le debe 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 debe 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 deben percibir son las de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Una vez realizada esta homologación, la normativa aplicable a la carrera profesional es la del personal del ámbito de servicios generales de la CAIB.

En todo caso, la homologación tiene efectos económicos desde el día primero del mes siguiente a la fecha en la 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



Comunidad Autónoma 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 CAIB supone respecto a los niveles de carrera ya reconocidos la aplicación de lo establecido en el punto 14 de este acuerdo.

4. El procedimiento de homologación de la carrera regulada en los puntos anteriores se debe realizar a instancia de parte, y se debe adjuntar a la solicitud un original o una copia compulsada de la resolución o cualquier 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 los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma 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 Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Si con posterioridad al reconocimiento de la carrera profesional en un determinado grupo o subgrupo de titulación en la CAIB alguna administración pública en la que ha prestado o presta servicios implanta sistemas de evaluación y de reconocimiento de carrera profesional horizontal, el eventual encuadre que se haga en aquella no puede ser homologado en la Administración de la Comunidad Autónoma 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 la Agencia Tributaria de las Illes Balears, 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 de los servicios generales, se aplica lo que establecen los puntos anteriores, si bien la homologación es automática, previa solicitud de la persona interesada, a la que se debe adjuntar la documentación acreditativa correspondiente.

16. 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 de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 18 de octubre de 2017 y del Acuerdo del Comité Intercentros de 2 de octubre de 2017 por los que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se tiene que aplicar al personal funcionario y laboral de servicios generales o la norma que, previa negociación con la parte social, lo sustituya.

2. Para conseguir una valoración positiva anual o dentro del periodo evaluable que se determine, se debe lograr como mínimo la puntuación que se especifica en el anexo 4 del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 18 de octubre de 2017 y del Acuerdo del Comité Intercentros de 2 de octubre de 2017 por los que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se debe aplicar al personal funcionario y laboral de servicios generales o la norma que, previa negociación con la parte social, lo sustituya. En caso contrario, la valoración será negativa.

3. Al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este acuerdo que no evalúe a 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 que han incumplido la obligación de evaluar a los efectos de lo establecido en 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 General de Función Pública.

17. 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.

18. 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 debe 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 debe lograr en el periodo correspondiente al nivel de carrera profesional horizontal en el que 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.

19. 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 gocen de una reducción de jornada, a 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 les computará el tiempo de desarrollo en los mismos términos que al personal con jornada de trabajo ordinaria y se les aplicaran 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 deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

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 deben aplicar las siguientes reglas:

a) Si el tiempo que permanece en dicha situación coincide con un año natural, este se debe computar a efectos de carrera horizontal y se debe dar por superada la evaluación anual de acuerdo con lo establecido en los puntos 16 y 17 de este acuerdo.

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

c) Si dentro de un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los que permanece en esta situación, se deben aplicar los criterios generales de evaluación siempre y cuando se hayan prestado servicios efectivos un mínimo del 30 % de la jornada anual. En caso contrario, se debe considerar periodo de servicios especiales o excedencia forzosa, en su caso, todo el periodo y se tiene que 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 deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

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

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

a) Si el tiempo que permanece en dicha situación coincide con un año natural, este se debe computar a efectos de carrera horizontal y se debe dar por superada la evaluación anual de acuerdo con lo establecido en los puntos 16 y 17 de este acuerdo.

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

c) Si dentro de un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los que permanece en esta situación, se deben aplicar los criterios generales de evaluación siempre y cuando 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 debe 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. Incapacidad 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 debe tener en cuenta que, si dentro de un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los que se permanece en incapacidad temporal, se deben aplicar los criterios generales de evaluación siempre y cuando 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 debe tener en cuenta que si dentro de un mismo año coexisten periodos de servicios efectivos y periodos en los que se permanece en alguna de estas situaciones, se deben aplicar los criterios generales de evaluación siempre y cuando se hayan prestado servicios efectivos un mínimo del 30 % de la jornada anual. En caso contrario, no se debe 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 deben aplicar los criterios generales de evaluación siempre y cuando se hayan prestado servicios efectivos un mínimo del 30 % de la jornada anual. En caso contrario, no se debe otorgar puntuación en el proceso de evaluación correspondiente.

20. 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 debe tener obligatoriamente carácter anual, siempre y cuando haya disponibilidad presupuestaria.

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

1.2. Las solicitudes se deben 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 deben comprobar que se consiguen las puntuaciones exigidas para acceder al nivel correspondiente. Cada comité de valoración debe emitir un informe y elevar la propuesta de reconocimiento de nivel al consejero o consejera competente en materia de función pública.

1.4. El procedimiento debe tener una duración máxima de seis meses y finaliza con la resolución motivada del consejero o consejera competente en materia de función pública de concesión o de denegación del nivel solicitado. Contra esta resolución, se pueden interponer los recursos que se indican 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 realizarán 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 realizar 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 deben tener el carácter de órganos colegiados, técnicos y especializados, deben actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, y deben estar presentes los representantes del personal.

Tienen las siguientes funciones:

- 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 les atribuyan.

Disposición adicional primera

Encuadre extraordinario del personal funcionario y laboral

1. El encuadre extraordinario de nivel en el que solo se tiene en cuenta el tiempo de servicios prestados, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones transitorias primeras de los acuerdos ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015, y los puntos 3 de los acuerdos ratificados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de noviembre de 2015, 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 forma extraordinaria a un nivel solo 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 previsto en el punto 13.4 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 Comunidad Autónoma 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 dicho reconocimiento sin necesidad de reingresar al servicio activo de acuerdo con la forma y los efectos que prevé este punto.

4. Las personas a las que, en aplicación de lo que establecía la disposición transitoria segunda del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2015 por el que se ratifican los acuerdos del Comité Intercentros y de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 4 de mayo de 2015, se les 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 de que en fecha 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.

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 siguientes tablas 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 el 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	Otras 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	Otras 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	Otras 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	Otras 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 del 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	Otras 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 22 de septiembre de 2017**

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, logró 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 consejera de Hacienda y Administraciones Públicas de 22 de diciembre de 2017 (BOIB n.º 159, de 28 de diciembre), son los que establece dicha convocatoria, salvo el supuesto señalado en la disposición transitoria quinta.

Disposición adicional cuarta**Convocatoria ordinaria de la carrera profesional**

Durante el mes de abril de 2023 se tiene que realizar 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 pueden señalar la fecha en la que 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 debe tener efectos administrativos desde la fecha señalada.

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

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

Disposición transitoria primera

Requisitos para poder participar en la convocatoria ordinaria de abril 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 y IV.
- c) Haber obtenido una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida. Respecto de la evaluación de competencias profesionales, esta nota media tiene que ser como mínimo de 3. Deben computar en la media 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 abril de 2023, será eximido de este requisito.
- d) Obtener la puntuación mínima exigida en el bloque de valoración relativo al 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 abril de 2023 no será aplicable lo establecido en el punto 16.3 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 siguientes requisitos:

- 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 y 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 lo establecido en el punto 18 de este acuerdo.
- d) Haber obtenido una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida. En el caso de la evaluación de competencias profesionales, esta nota media debe 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 y II, y al 60 %, cuando se trate de acceder a los niveles III y IV. Tienen que computar en la media 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 abril de 2023.

2. Transitoriamente y respecto de las cuatro convocatorias a las 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 siguiente régimen transitorio:

En la primera y la segunda convocatoria a las 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 2023 se tiene que modificar el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 18 de octubre de 2017 y del Acuerdo del Comité Intercentros de 2 de octubre de 2017 por los que 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 deben establecer otros sistemas de evaluación compatibles con la naturaleza de estos.

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

Durante el año 2023, se debe realizar 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, especialidad o categoría profesional integrado en un grupo de titulación superior y que, de acuerdo con lo establecido en el punto 10 del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de 12 de noviembre de 2015 y 9 del Acuerdo del Comité Intercentros de 16 de noviembre de 2015, inició la progresión en el nivel I del nuevo grupo de titulación, puede solicitar la revisión de este reconocimiento y solicitar un nuevo encuadre de acuerdo con lo establecido en el punto 13.4 de este acuerdo.

Disposición transitoria quinta
Revisión de efectos administrativos derivados de la aplicación de oficio de la convocatoria de la carrera profesional horizontal de 22 de septiembre de 2017

La Administración debe revisar los expedientes de las personas a las que se ha aplicado de oficio la Resolución de la consejera de Hacienda y Administraciones Públicas de 22 de diciembre de 2017 (BOIB n.º 159, de 28 de diciembre) y no han podido acreditar el mérito necesario establecido en el punto 4.1 relativo a la formación específica sobre la evaluación 360º promovida por la EBAP por causas imputables a la Administración, para que, si procede, el reconocimiento administrativo del nuevo nivel de carrera tenga efectos en fecha 1 de enero de 2018. En el supuesto que se realice esta revisión, los efectos económicos serán en fecha 1 de enero de 2023.

ANEXO 2

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 que 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 del Marco europeo común de referencia y los conocimientos de lengua catalana, en los términos que se especifican en los siguientes puntos.

1. Actividades formativas recibidas 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 u homologadas por estas escuelas.
- Los cursos impartidos en el marco de los acuerdos de formación continua y para el empleo de las administraciones públicas, promovidos por cualquier administración pública o sindicato.
- 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 deben 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 de que se trate de fracciones diferentes a 10 horas, se valorará con la parte proporcional.

3. En el supuesto de que la acción formativa no sea organizada u homologada por la EBAP, esta debe tener relación con los ámbitos competenciales y funcionales de la Administración de la Comunidad Autónoma 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 cuyo carácter oficial o equivalencia tenga reconocido y establecido el ministerio competente en educación, así como las titulaciones universitarias no oficiales y los títulos propios de posgrado de las universidades españolas en la regulación de las enseñanzas propias, diferente a la exigida o acreditada para el acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría en que se progresa.

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

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

2. Los certificados del Marco europeo común considerados equivalentes son los 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 el Marco común europeo de referencia para las lenguas, acreditan el nivel de conocimiento de lenguas extranjeras en los procesos de provisión de puestos de trabajo de la Administración de la CAIB, u otra que la sustituya, y se 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 Universidad de las Illes Balears (técnico en Actividades Turísticas, título superior de Turismo, diplomado en Turismo y grado de Turismo), de acuerdo con el anexo de la Instrucción 3/2021 de la directora general de Función Pública.

4. Conocimientos de lengua catalana

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

2. En todos los casos, solo se valoran los certificados de nivel superior al exigido como requisito de acceso al cuerpo, la escala, la especialidad o la categoría, además del certificado de conocimientos de lenguaje administrativo, cuya puntuación se 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 otra parte, se valoran diferentes actividades que tienen como objeto la gestión y transferencia del conocimiento dentro y fuera de la organización.

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

1. Se valoran las siguientes actividades:

- 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 encargadas por la EBAP como responsable de formación de una consejería o entidad.
- Coordinación de actividades de aprendizaje o de gestión del conocimiento, con nombramiento de la 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 de la EBAP.

2. En el supuesto de que las actividades de docencia no sean organizadas u homologadas por la EBAP, deben tener relación con los ámbitos competenciales y funcionales de la Administración de la Comunidad Autónoma 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 siguientes actividades:

- 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.
- Tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes.
- 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

A. APRENDIZAJE		
1. APRENDIZAJE RECIBIDO PARA LA ACTUALIZACIÓN Y EL PERFECCIONAMIENTO:		Puntuación
1.1	Actividades formativas con certificado de aprovechamiento	2,5 puntos por crédito
1.2	Actividades formativas con certificado de asistencia	1,5 puntos por crédito
2. FORMACIÓN ACADÉMICA:		Puntuación
2.1	Título de doctorado	18 puntos por título
2.2	Título de posgrado universitario: másteres oficiales universitarios	15 puntos por título
2.3	Título de posgrado universitario: títulos propios universitarios (máster, especialista universitario y experto universitario)	0,20 puntos por crédito ECTS. Máximo 12 puntos 0,15 puntos por crédito LRU o no especificado el tipo de crédito, equivalente a 10 horas. Máximo 9 puntos
2.4	Título de grado universitario. Nivel 3 de MECES. Título de licenciatura	25 puntos
2.5	Título de grado universitario. Nivel 2 de MECES. Título de diplomatura	22 puntos
2.6	Título propio de grado universitario	15 puntos
2.6	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





3. FORMACIÓN EN UNA LENGUA DEL MARCO EUROPEO COMÚN		Puntuación
Certificados de los niveles del Marco europeo común		
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
4. CONOCIMIENTOS DE LENGUA CATALANA		Puntuación
4.1	Certificado de nivel B1	4 puntos
4.2	Certificado de nivel B2 (antes, certificado B)	5 puntos
4.3	Certificado de nivel C1 (antes, certificado C)	6 puntos
4.4	Certificado de nivel C2 (antes, certificado D)	7 puntos
4.5	Certificado de conocimientos de lenguaje administrativo (certificado E)	2 puntos

B. DOCENCIA, GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO		
1. DOCENCIA Y COLABORACIÓN EN EL DISEÑO Y LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN		Puntuación
1.1	Docencia	2,5 puntos por crédito
1.2	Coordinación de áreas de formación	2 puntos por año completo
1.3	Responsable de formación de una consejería o entidad	1 punto por año completo
1.4	Coordinación de actividades de aprendizaje o de gestión de conocimiento	1 punto por actividad
1.5	Colaboración en el diseño y la dirección de acciones formativas de nueva creación	0,5 puntos por colaboración
2. GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO		Puntuación
2.1	Participación en grupos de trabajo y comunidades de aprendizaje	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 que se destina el material
	Actualización de material didáctico	0,50 puntos por crédito de formación a la que se destina el material
2.4	Autoría de libros, 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	Tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes	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

