

## **ANNEX 1**

### **Desenvolupament de la carrera professional horitzontal en l'àmbit dels serveis generals**

#### **1. Objecte**

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

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

#### **2. Àmbit d'aplicació subjectiu**

1. Aquest Acord és aplicable al personal funcionari de l'àmbit dels serveis generals que presta serveis en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i en els ens del sector públic instrumental autonòmic, i al personal laboral de l'àmbit dels serveis generals previst en el Conveni col·lectiu del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2. Aquest Acord no s'aplica al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica, al personal funcionari APD, al personal funcionari adscrit al Servei de Salut procedent de l'extingit Complex Hospitalari de Mallorca i al personal laboral propi dels ens de l'article 2.1.b), c), d) i e) de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i a altres col·lectius de personal als quals la seva normativa específica els exclou de l'aplicació d'aquest sistema de carrera.

També hi resta exclòs el personal funcionari i laboral procedent d'altres administracions, o de la mateixa Administració autonòmica pertanyent a altres col·lectius, la carrera professional dels quals es regula per acords diferents d'aquests. Tot això sens perjudici del que estableix el punt 15 respecte de l'homologació de la carrera professional.

#### **3. Característiques**

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

- a) Voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació la decisió d'accedir als diferents nivells que la configuren, com també el ritme de progressió, tot complint els requisits establerts.
- b) Personalitzada: el reconeixement dels nivells té caràcter personal i individual i s'ha d'efectuar considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- c) Progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'ha d'efectuar successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior.
- d) Irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes, llevat del nivell IV adquirit tant en fase d'implantació extraordinària com ordinària i de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 del TREBEP
- e) Incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- f) Transparent: les eines de mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- g) Avaluable: es basa en l'avaluació de l'acompliment professional i en el desenvolupament del lloc de treball per accedir a cada nivell de la carrera professional.
- h) Oberta: no té limitacions d'accés, sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.
- i) Homologable: l'accés al sistema de carrera professional del personal que prové d'altres administracions s'ha de dur a terme d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinen en aquest Acord i la resta de normes aplicables.
- j) Independent del lloc que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.
- k) Actualitzable: mitjançant la revisió periòdica dels elements que es consideren en l'avaluació, de manera que responguin a la realitat i a les necessitats canviants de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels seus professionals, prèvia negociació amb la part social.

#### **4. Configuració del model i objectius de l'avaluació**

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

Els objectius de l'avaluació són:

- a) Fomentar la prestació de serveis d'atenció a la ciutadania.
- b) Afavorir la qualitat a través de la millora continuada dels serveis que el ciutadà rep de l'Administració de la Comunitat Autònoma.

- c) Desenvolupar l'administració electrònica facilitant la informació al ciutadà dels serveis que presta l'Administració autonòmica.
- d) Racionalitzar la gestió pública a través d'instruments de mesura de l'activitat que serveixin per aconseguir més eficiència del servei públic.

## **5. Àrees de valoració**

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

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

### **Bloc I. Avaluació de competències professionals**

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

### **Bloc II. Avaluació dels resultats obtinguts**

L'avaluació dels resultats obtinguts es fonamenta en la consecució dels objectius d'una unitat, així com l'establiment d'un sistema d'indicadors per conèixer-ne el grau de consecució. L'avaluació del compliment d'objectius té en compte la consecució dels assignats a cada persona, així com la implicació i contribució individual en la consecució dels objectius de la unitat.

### **Bloc III. Aprenentatge, docència i gestió del coneixement**

S'entén per aprenentatge el procés mitjançant el qual s'adquireix una determinada habilitat, s'assimila informació o s'adopta una nova estratègia per mantenir la competència professional i millorar-la, amb la finalitat de contribuir a elevar la qualitat dels serveis, a la consecució dels objectius estratègics de l'organització i al desenvolupament professional dels empleats públics. S'entén per docència el procés de transmissió de coneixements, tècniques i habilitats. D'altra banda, s'entén per gestió del coneixement les diferents accions encaminades a crear, capturar, transformar, difondre i utilitzar el coneixement per a la gestió efectiva del capital intel·lectual en el desenvolupament de l'organització.

3. La valoració del bloc I s'ha de fer d'acord amb l'Acord del Consell de Govern de 17 de novembre de 2017 de ratificació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 18 d'octubre de 2017 i de l'Acord del Comitè Intercentres de 2 d'octubre de 2017 pels quals s'aprova el sistema d'avaluació de competències professionals que s'ha d'aplicar

al personal funcionari i laboral de serveis generals o la norma que el substitueixi, prèvia negociació amb la part social, com també amb el que estableix aquest Acord.

La valoració del bloc II s'ha de fer d'acord amb el desenvolupament que es dugui a terme, prèvia negociació amb la part social.

La valoració del bloc III s'ha de fer d'acord amb el que estableix l'annex 2 d'aquest Acord.

## **6. Requisits**

1. La carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord s'inicia, de manera automàtica, des de la presa de possessió com a personal funcionari o laboral. Així doncs, el treballador o treballadora inicia la carrera en el nivell d'entrada, després del primer nomenament o contracte en un cos, escala, especialitat o categoria professional, que ha de tenir la consideració de mínim i no pot ser retribuït. Una vegada complerts els requisits per poder obtenir un nivell de carrera, la progressió té caràcter voluntari. Tot això sens perjudici dels supòsits excepcionals establerts en els punts 11 a 15 i en la disposició addicional primera d'aquest Acord.

2. La progressió en el sistema de carrera professional horitzontal consisteix en l'ascens consecutiu a cada un dels nivells de carrera prevists en el grup, l'escala, l'especialitat o la categoria en què el personal estigui en actiu o en qualsevol altra situació que suposi reserva de lloc de treball i computi als efectes de carrera d'acord amb el que estableix aquest Acord.

3. Per a l'accés a un nivell personal superior és necessari complir els requisits següents:

a) Haver exercit el període de temps mínim establert en aquest Acord en el nivell de carrera immediatament anterior o des de l'accés al cos, l'escala, l'especialitat o la categoria, quan es tracti d'accedir al nivell I.

b) Tenir reconegut el nivell immediatament anterior quan es tracti d'accedir als nivells II, III i IV.

c) Haver obtingut una nota mitjana positiva de totes les avaluacions de l'acompliment en les quals ha obtingut una valoració vàlida. En el cas de l'avaluació de competències professionals, aquesta nota mitjana ha de ser com a mínim de 3 i en el cas de l'avaluació dels objectius ha d'arribar com a mínim al 50 % quan es tracti d'accedir als nivells I i II i al 60 % quan es tracti d'accedir als nivells III i IV. Han de computar en la mitjana totes les avaluacions obtingudes durant del període que es fa servir per accedir al nou nivell de carrera, independentment de si són positives o negatives.

d) Obtenir la puntuació mínima exigida en el bloc de valoració relatiu a l'aprenentatge, la docència i la gestió del coneixement en el període de temps que es fa servir per a l'accés al nou nivell.

4. Per obtenir la mitjana de totes les avaluacions realitzades s'ha de dividir la suma de les puntuacions obtingudes en cada avaluació entre el nombre d'avaluacions en les quals s'ha obtingut un informe vàlid, de manera que si una persona no ha tingut informe d'avaluació en algun període no resulti perjudicada per aquesta circumstància.

## **7. Estructura dels nivells de carrera professional horitzontal**

1. La carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral s'estructura en nivells de carrera per a cada cos, escala, especialitat o categoria professional, en cadascun dels quals l'empleat públic ha de romandre un període de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior, sens perjudici del que estableixen els punts 12.2 i 14.2 d'aquest Acord respecte del temps de serveis prestats en el cos, l'escala, l'especialitat o la categoria professional d'origen.

2. El període mínim de serveis prestats necessaris per al personal funcionari o laboral, continuus o discontinus, per accedir a cadascun dels nivells o esglaons és el següent:

- Nivell I: 5 anys des de l'accés al cos, l'escala, l'especialitat o la categoria.
- Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I.
- Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II.
- Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III.

3. L'obtenció dels diferents nivells de carrera professional horitzontal dona dret al reconeixement públic d'aquests nivells.

## **8. Període de desenvolupament professional**

1. Per accedir a un nivell de carrera professional superior és necessari romandre —de manera continuada o discontinua— en situació de servei actiu en un determinat cos, escala, especialitat o categoria professional o en qualsevol altra situació que suposi reserva de lloc de treball durant el període de temps mínim establert per a cada nivell de carrera.

2. S'entén com a situació computable als efectes de temps les situacions administratives següents:

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Excedència forçosa laboral.
- d) Excedència voluntària per raó de violència de gènere o violència sexual.
- e) Excedència per cura de familiars.
- f) Excedència per raó de violència terrorista.

g) Expectativa de destinació i excedència forçosa pel transcurs del temps màxim de durada de la situació d'expectativa de destinació.

h) Excedència voluntària especial regulada en el Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques.

## 9. Complement retributiu de carrera professional horitzontal

1. El reconeixement de manera expressa dels diferents nivells de carrera obtinguts dona dret a la percepció del complement de carrera professional previst. Aquesta retribució té caràcter de complementària. Només es pot percebre el complement de carrera del darrer nivell que es tingui reconegut, corresponent al subgrup o grup professional en el qual es trobi en situació de servei actiu o situació assimilada.

2. La quantia, en còmput anual, del complement de carrera és la que s'estableix en el quadre següent:

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

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

Aquesta quantia s'actualitzarà anualment d'acord amb els increments establerts per les lleis de pressuposts, inclosa l'actualització efectuada per a l'any 2023.

3. El personal que percebi el complement de carrera i accedeixi a un altre cos, escala, especialitat o categoria professional s'ha d'ajustar a allò que disposen els punts 12 a 14 d'aquest Acord.

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

5. El treball a temps parcial o en jornada reduïda suposa la reducció proporcional de retribucions o la que correspon en cada cas del complement de carrera professional horitzontal assolit.

## **10. Reversibilitat del nivell IV**

Les persones que han assolit el nivell IV han de continuar participant en els procediments d'avaluació de l'acompliment corresponents als blocs I i II.

Per poder mantenir el nivell IV, s'ha d'obtenir una nota mitjana positiva de totes les avaluacions de l'acompliment en les quals ha obtingut una valoració vàlida durant un període de 5 anys naturals, d'acord amb el que assenyala el punt 6.3.c). En cas contrari, es retrocediria al nivell III tant econòmicament com administrativament.

El còmput d'aquest període s'iniciarà a partir de l'any següent de l'aprovació d'aquest Acord.

En el supòsit d'homologació de carrera professional del nivell IV, s'aplicarà el que estableix el punt anterior des de la data de la presa de possessió.

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

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

En tot cas, els efectes econòmics no es poden retrotreure més enllà del límit màxim previst per la Llei 14/2014, de 29 de desembre, de finances de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, o la normativa que la substitueixi.

En el supòsit d'haver prestat serveis en diferents grups de titulació, s'ha de tenir en compte la regla de la ponderació establerta en el punt 16 d'aquest Acord per enquadrar-lo. Si hi ha interrupcions en la prestació dels serveis que no superen 20 dies, s'entén, als efectes d'aquest punt, que no hi ha interrupció.

## **12. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional dins el mateix grup o subgrup de titulació**

1. Al personal funcionari i laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que accedeix a un altre cos, escala, especialitat o categoria professional dins el mateix grup o subgrup de titulació i té reconegut un determinat nivell de carrera professional, se li ha de reconèixer el nivell de carrera professional que ja tengui reconegut en el seu grup, subgrup o categoria professional de procedència, i accedirà als següents nivells de carrera horitzontal des del nou cos, escala, especialitat o categoria professional.

2. El reconeixement dels nivells de carrera en el nou cos, escala, especialitat o categoria professional s'ha de dur a terme d'ofici i els efectes econòmics del reconeixement, si escau, seran des de la data de presa de possessió.

Pel que fa als efectes administratius, es mantenen els del reconeixement corresponent en el cos, l'escala o la categoria laboral d'origen.

### **13. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional d'origen a grups o subgrups de titulació superior**

1. Al personal funcionari i laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que accedeix a un altre cos, escala, especialitat o categoria professional integrat en un grup o subgrup de titulació superior, no se li ha de reconèixer cap nivell de carrera professional en el grup, el subgrup o la categoria professional a què ha accedit.

2. El personal a què es refereix l'apartat anterior ha d'iniciar el progrés en el nou cos, escala, especialitat o categoria professional, sens perjudici de continuar percebent el complement de carrera corresponent al nivell de carrera que tengui reconegut en el grup, el subgrup o la categoria professional d'origen. Es manté aquest dret fins que es produeixi l'absorció pel reconeixement del nous nivells en el grup o subgrup al qual s'ha accedit. En cap cas no es pot percebre més d'un complement de carrera del mateix nivell encara que sigui de diferents grups, subgrups o categories professionals de titulació.

3. El canvi de cos, escala o especialitat per nomenament provisional per millora de l'ocupació suposa a tots els efectes, inclosos la consolidació de nou nivell de carrera, trobar-se en la situació de servei actiu en el cos d'origen.

4. El personal funcionari i laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que accedeixi a un altre cos, escala, especialitat o categoria professional integrat en un grup o subgrup de titulació superior per promoció interna ha d'iniciar la carrera professional en el nou grup o subgrup, si bé voluntàriament pot sol·licitar un nou enquadrament en què podrà fer valer per una sola vegada els serveis prestats amb anterioritat a la presa de possessió en el nou cos, escala, especialitat o categoria professional d'acord amb els criteris de ponderació de la disposició addicional segona en qualsevol moment posterior a la presa de possessió sempre que no hagi iniciat la progressió en el nou grup o subgrup de titulació.

El reconeixement dels nivells de carrera en el nou grup o subgrup de titulació té efectes econòmics i administratius des de la sol·licitud.

### **14. Canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional d'origen a grups o subgrups de titulació inferior**



1. Al personal funcionari i laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que accedeixi a un altre cos, escala, especialitat o categoria professional integrat en un grup o subgrup de titulació inferior, se li ha de reconèixer en el nou grup, subgrup o categoria el nivell de carrera professional que ja té reconegut en el grup, el subgrup o la categoria d'origen, si bé se l'ha de retribuir d'acord amb les quanties establertes pel grup o subgrup en el qual es produeix l'accés.

2. El reconeixement dels nivells de carrera en el nou grup o subgrup de titulació s'ha de dur a terme d'ofici i els efectes econòmics del reconeixement, si escau, tenen efectes des de la data de presa de possessió.

Pel que fa als efectes administratius, es mantenen els del reconeixement corresponent en el cos, l'escala o la categoria laboral d'origen.

### **15. Homologació de la carrera professional reconeguda per altres administracions públiques**

1. El personal funcionari o laboral de qualsevol administració pública que passi a prestar serveis en l'àmbit dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i tenguí reconegut en l'administració d'origen algun nivell o grau de carrera professional en el mateix grup, subgrup o categoria professional de titulació pot sol·licitar l'homologació de la carrera professional sempre que aquest reconeixement sigui a un cos, escala, especialitat o categoria professional inclòs en el mateix grup o subgrup de titulació al del nomenament o contractació.

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

Les retribucions que s'han de percebre són les establertes per la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Una vegada duita a terme aquesta homologació, la normativa aplicable a la carrera professional és la del personal de l'àmbit de serveis generals de la CAIB.

Els requisits exigits per a la progressió d'aquest personal es computen a partir de l'inici de la prestació dels serveis a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2. El personal funcionari o laboral de qualsevol administració pública que passi a prestar serveis en l'àmbit dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat

Autònoma de les Illes Balears i tengui reconegut en l'administració d'origen algun nivell o grau de carrera professional, en un grup, subgrup o categoria professional de titulació inferior a aquell al qual accedeix, pot sol·licitar l'homologació sols als efectes econòmics.

La resolució que estimi l'homologació ha d'establir el nivell de carrera professional i el grup, el subgrup o la categoria professional de titulació en què es reconeixen els efectes econòmics. Les retribucions que s'han de percebre són les de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Una vegada duita a terme aquesta homologació retributiva, la normativa aplicable a la carrera professional és la del personal de l'àmbit de serveis generals de la CAIB.

En tot cas, ha de tenir efectes econòmics des del dia primer del mes següent a la data en què s'hagi presentat la sol·licitud.

Els requisits per a la progressió en el nou cos, escala o categoria es computen a partir de l'inici de la prestació dels serveis a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i són els que estableix aquest Acord. L'eventual progressió en el grup o subgrup d'accés de l'Administració de la CAIB suposa respecte als nivells de carrera ja reconeguts l'aplicació del que estableix el punt 13.2 d'aquest Acord.

3. El personal funcionari o laboral de qualsevol administració pública que passi a prestar serveis en l'àmbit dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i tengui reconegut en l'administració d'origen algun nivell o grau de carrera professional en un grup, subgrup o categoria professional de titulació superior a aquell al qual accedeix pot sol·licitar l'homologació de la carrera professional reconeguda.

L'homologació de la carrera suposa reconèixer el nivell de carrera professional en el nou grup, subgrup o categoria professional de titulació que es tenia reconegut en el cos, l'escala o la categoria d'origen, si bé se l'ha de retribuir d'acord amb les quanties establertes per al grup, el subgrup o la categoria professional en què es prestin serveis.

La resolució que estimi l'homologació ha d'establir el nivell de carrera professional i el grup, el subgrup o la categoria professional de titulació en què es reconeix.

Les retribucions que s'han de percebre són les de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Una vegada duita a terme aquesta homologació, la normativa aplicable a la carrera professional és la del personal de l'àmbit de serveis generals de la CAIB.

En tot cas, l'homologació té efectes econòmics des del dia primer del mes següent a la data en què s'hagi presentat la sol·licitud.

Els requisits per a la progressió en el nou cos, escala o categoria es computen a partir de l'inici de la prestació dels serveis a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i són els que estableix aquest Acord. L'eventual progressió en el grup o subgrup d'accés de l'Administració de la CAIB suposa respecte als nivells de carrera ja reconeguts l'aplicació del que estableix el punt 14 d'aquest Acord.

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

5. El personal funcionari o laboral de qualsevol administració pública que passi a prestar serveis en l'àmbit dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i no tenguí reconeguda carrera en cap administració pública ni en cap nivell o grau de carrera professional pot iniciar la progressió de carrera en el moment que inicia la prestació dels serveis a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Si amb posterioritat al reconeixement de la carrera professional en un determinat grup o subgrup de titulació a la CAIB alguna administració pública en què ha prestat o presta serveis implanta sistemes d'avaluació i de reconeixement de carrera professional horitzontal, l'eventual enquadrament que es faci en aquella no pot ser homologat a l'Administració de la Comunitat Autònoma en el grup de titulació en què ja té iniciada la carrera professional.

6. En el supòsit de personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears, personal funcionari de l'Agència Tributària de les Illes Balears, de l'Oficina de Prevenció i Lluita contra la Corrupció a les Illes Balears, de la Sindicatura de Comptes i del Consell Consultiu que passi a prestar serveis en l'àmbit dels serveis generals, s'aplica el que estableixen els punts anteriors, si bé l'homologació és automàtica, prèvia sol·licitud de la persona interessada, a la qual s'ha d'adjuntar la documentació acreditativa corresponent.

## **16. Efectes de l'avaluació de competències professionals en la carrera professional horitzontal**

1. La valoració obtinguda en el procés d'avaluació anual, o en el període que es determini, relativa al bloc d'avaluació de competències és la que s'especifica en l'annex 4 de l'Acord del Consell de Govern de 17 de novembre de 2017 de ratificació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 18 d'octubre de 2017 i de l'Acord del

Comitè Intercentres de 2 d'octubre de 2017 pels quals s'aprova el sistema d'avaluació de competències professionals que s'ha d'aplicar al personal funcionari i laboral de serveis generals o la norma que, prèvia negociació amb la part social, el substitueixi.

2. Per aconseguir una valoració positiva anual o dins el període avaluable que es determini, s'ha d'assolir com a mínim la puntuació que s'especifica en l'annex 4 de l'Acord del Consell de Govern de 17 de novembre de 2017 de ratificació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 18 d'octubre de 2017 i de l'Acord del Comitè Intercentres de 2 d'octubre de 2017 pels quals s'aprova el sistema d'avaluació de competències professionals que s'ha d'aplicar al personal funcionari i laboral de serveis generals o la norma que, prèvia negociació amb la part social, el substitueixi. En cas contrari, la valoració serà negativa.

3. Al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord que no avaluï les persones que li hagi assignat el sistema d'avaluació implantat, sense cap causa justificada, no li serà comptabilitzat l'any objecte de l'avaluació en la qual han incomplert l'obligació d'avaluar als efectes del que estableix el punt 7.2 d'aquest Acord. Anualment s'ha de comunicar a les persones que no han participat en el procés d'avaluació aquesta circumstància. Les persones afectades disposen d'un termini de 15 dies per poder presentar al·legacions, que seran resoltes per la persona titular de la Direcció General de Funció Pública.

### **17. Efectes de l'avaluació dels resultats obtinguts en la carrera professional horitzontal**

1. La valoració obtinguda en el procés d'avaluació anual o en el període que es determini relativa al bloc d'avaluació dels resultats obtinguts en la consecució dels objectius és de fins a un màxim de 10 punts.

2. Per obtenir una valoració positiva anual, s'han d'haver assolit com a mínim 5 punts.

### **18. Efectes de la valoració de l'aprenentatge, la docència i la gestió del coneixement en la carrera professional horitzontal**

1. La valoració d'aquest bloc s'ha d'efectuar per a la totalitat del període corresponent al nivell de carrera professional horitzontal en què la persona estigui progressant.

2. Per obtenir una valoració positiva en aquest bloc, s'ha d'assolir en el període corresponent al nivell de carrera professional horitzontal en el qual la persona estigui progressant la puntuació mínima següent:

- Personal funcionari del grup A i personal laboral dels nivells 1 i 2: 30 punts.
- Personal funcionari del grup C i personal laboral dels nivells 3 a 6: 20 punts.
- Personal funcionari del grup AP i personal laboral dels nivells 7 i 8: 10 punts.

## 19. Situacions particulars

### 1. Llocs de treball amb jornada inferior a l'ordinària o de caràcter fix discontinu

A les persones que ocupin llocs de treball amb jornada anual inferior a l'ordinària, així com a les que gaudeixin d'una reducció de jornada, als efectes de complir el requisit assenyalat en el punt 7.2 d'aquest Acord i poder participar en les convocatòries ordinàries de carrera per al reconeixement de nous nivells, se'ls computarà el temps de desenvolupament en els mateixos termes que al personal amb jornada de treball ordinària i se'ls aplicaran els criteris generals establerts en aquest Acord per a l'accés i la progressió en el sistema de carrera.

### 2. Serveis especials i excedència forçosa laboral per designació o elecció per a càrrec públic

2.1. En relació amb l'avaluació de l'acompliment i els efectes de progressió en la carrera professional horitzontal del personal funcionari en situació de serveis especials i el personal laboral en excedència forçosa laboral per designació o elecció per a càrrec públic, s'han de tenir en compte les consideracions següents:

2.1.1. Si el temps que roman en la situació coincideix amb la totalitat del període de temps exigít per a l'accés a un nivell superior de carrera, s'entendran acomplerts els requisits mínims del procés d'avaluació necessaris per a l'ascens.

2.1.2. Si el temps que roman en la situació no coincideix amb la totalitat del període de temps exigít per a l'accés a un nivell superior, s'han d'aplicar les regles següents:

a) Si el temps que roman en la situació esmentada coincideix amb un any natural, aquest s'ha de computar als efectes de carrera horitzontal i s'ha de donar per superada l'avaluació anual d'acord amb el que estableixen els punts 16 i 17 d'aquest Acord.

b) Si el temps que presta serveis efectius coincideix amb un any natural, s'han d'aplicar els criteris generals d'avaluació.

c) Si dins un mateix any coexisteixen períodes de serveis efectius i períodes en els quals roman en aquesta situació, s'han d'aplicar els criteris generals d'avaluació sempre que s'hagin prestat serveis efectius un mínim del 30 % de la jornada anual. En cas contrari, s'ha de considerar període de serveis especials o excedència forçosa, si s'escau, tot el període i s'ha d'aplicar la regla del punt a) anterior.

2.2. En relació amb el bloc d'aprenentatge, docència i gestió del coneixement, es requereix la puntuació mínima necessària proporcionalment al temps de serveis efectius per accedir al nou nivell, respecte dels mèrits adquirits en el període de serveis

efectius, en el supòsit de conèixer durant un període la situació de serveis especials o excedència forçosa laboral i la de servei actiu.

### 3. Persones amb crèdit horari a temps total

3.1. En relació amb l'avaluació de l'acompliment i els efectes de progressió en la carrera professional horitzontal de les persones beneficiàries de crèdits horaris a temps total, s'han de tenir en compte les consideracions següents:

3.1.1. Si el temps que roman en la situació coincideix amb la totalitat del període de temps exigít per a l'accés a un nivell superior de carrera, s'entendran acomplerts els requisits mínims del procés d'avaluació necessaris per a l'ascens.

3.1.2. Si el temps que roman en la situació no coincideix amb la totalitat del període de temps exigít per a l'accés a un nivell superior, s'han d'aplicar les regles següents:

a) Si el temps que roman en la situació esmentada coincideix amb un any natural, aquest s'ha de computar als efectes de carrera horitzontal i s'ha de donar per superada l'avaluació anual d'acord amb el que estableixen els punts 16 i 17 d'aquest Acord.

b) Si el temps que presta serveis efectius coincideix amb un any natural, s'han d'aplicar els criteris generals d'avaluació.

c) Si dins un mateix any coexisteixen períodes de serveis efectius i períodes en els quals roman en aquesta situació, s'han d'aplicar els criteris generals d'avaluació sempre que s'hagin prestat serveis efectius un mínim del 30 % de la jornada anual. En cas contrari, es considerarà període de gaudi de crèdit horari a temps complet tot el període i s'ha d'aplicar la regla del punt a) anterior.

3.2. En relació amb el bloc d'aprenentatge, docència i gestió del coneixement, es requerirà la puntuació mínima necessària proporcionalment al temps de serveis efectius per accedir al nou nivell, respecte dels mèrits adquirits en el període de serveis efectius, en el supòsit de conèixer durant un període la situació de gaudi de crèdit horari a temps complet i la de servei efectiu.

### 4. Incapacitat temporal

En relació amb el procés d'avaluació anual previst en aquest Acord i als efectes de progressió en la carrera professional horitzontal del personal en situació d'incapacitat temporal, s'ha de tenir en compte que, si dins un mateix any coexisteixen períodes de serveis efectius i períodes en els quals es roman en incapacitat temporal, s'han d'aplicar els criteris generals d'avaluació sempre que s'hagin prestat serveis efectius un mínim del 30 % de la jornada anual. En cas contrari, no s'atorgarà puntuació en el procés d'avaluació corresponent.

5. Excedència per cura de familiars, excedència per motiu de violència de gènere, violència sexual, excedència per raó de violència terrorista, expectativa de destinació i excedència forçosa

En relació amb el procés d'avaluació anual previst en aquest Acord i als efectes de progressió en la carrera professional horitzontal del personal en les situacions d'excedència per cura d'un familiar i per motiu de violència de gènere, violència sexual, i per raó de violència terrorista, expectativa de destinació i excedència forçosa de personal funcionari, s'ha de tenir en compte que si dins un mateix any coexisteixen períodes de serveis efectius i períodes en els quals es roman en alguna d'aquestes situacions, s'han d'aplicar els criteris generals d'avaluació sempre que s'hagin prestat serveis efectius un mínim del 30 % de la jornada anual. En cas contrari, no s'ha d'atorgar puntuació en el procés d'avaluació corresponent.

6. Acumulació de diferents permisos derivats de la conciliació de la vida personal, laboral i familiar

En relació amb el procés d'avaluació anual previst en aquest Acord i als efectes de progressió en la carrera professional horitzontal del personal, en els supòsits de gaudi del permís per part, paternitat, adopció o acolliment, acumulació de lactància, permís de dona gestant i incapacitat temporal derivada de risc durant l'embaràs o la lactància, s'han d'aplicar els criteris generals d'avaluació sempre que s'hagin prestat serveis efectius un mínim del 30 % de la jornada anual. En cas contrari, no s'ha d'atorgar puntuació en el procés d'avaluació corresponent.

## **20. Procediment per a l'obtenció de nous nivells de carrera professional**

### 1. Procediment d'accés

1.1. El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal l'inicia d'ofici l'òrgan competent mitjançant l'aprovació de la convocatòria corresponent, que ha de tenir obligatòriament caràcter anual, sempre que hi hagi disponibilitat pressupostària.

En el supòsit que no hi hagi disponibilitat pressupostària, es durà a terme la convocatòria ordinària anual amb els efectes administratius corresponents a la convocatòria.

1.2. Les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi —d'acord amb la forma i dins el termini que estableixi la convocatòria— i s'hi han d'adjuntar els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell i també els documents que acreditin els mèrits necessaris per a la progressió.

El compliment dels requisits i dels mèrits corresponents es refereix al dia de l'expiració del termini que fixa la convocatòria per presentar-hi sol·licituds.

1.3. D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada, se n'encarreguen els comitès de valoració —regulats en aquest Acord—, que han de comprovar que s'assoleixen les puntuacions exigides per accedir al nivell corresponent. Cada comitè de valoració ha d'emetre un informe i elevar la proposta de reconeixement de nivell al conseller o consellera competent en matèria de funció pública.

1.4. El procediment ha de tenir una durada màxima de sis mesos i finalitza amb la resolució motivada del conseller o consellera competent en matèria de funció pública de concessió o de denegació del nivell sol·licitat. Contra aquesta resolució, es poden interposar els recursos que s'indiquin en la mateixa resolució.

1.5. Els efectes econòmics de l'obtenció de nivell s'han de retrotraure al dia de la publicació de la convocatòria respectiva.

## 2. Òrgans de valoració de la carrera professional

2.1. La valoració adequada dels requisits i dels mèrits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional la duran a terme els comitès de valoració de carrera professional. Aquests comitès de valoració, que es poden constituir per a cada subgrup o grup professional, tenen la consideració d'òrgans col·legiats i el seu funcionament es regeix per la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

2.2. Les persones membres del comitè estan obligades a mantenir sigil i secret sobre els informes, les avaluacions, les deliberacions i els comentaris fets sobre les persones avaluades.

2.3. Amb la finalitat de dur a terme funcions de coordinació i establir criteris homogenis de funcionament dels comitès de valoració, es pot designar un comitè coordinador de valoració, per a cada un dels àmbits.

## 3. Funcions dels comitès de valoració

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

Tenen les funcions següents:

- a) Rebre les sol·licituds d'accés als nivells de la promoció i el desenvolupament professional.
- b) Comprovar el compliment dels requisits de participació i avaluar els mèrits del personal que sol·liciti l'accés a cada nivell.
- c) Supervisar i analitzar els informes emesos per l'òrgan competent.



- d) Elevar a l'òrgan competent una proposta definitiva sobre l'estimació o la desestimació de la sol·licitud d'accés a cada nivell.
- e) Altres funcions que els atribueixin.

### **Disposició addicional primera**

#### **Enquadrament extraordinari del personal funcionari i laboral**

1. L'enquadrament extraordinari de nivell en el qual només es té en compte el temps de serveis prestats, d'acord amb el que estableixen les disposicions transitòries primeres dels acords ratificats per l'Acord del Consell de Govern de 8 de maig de 2015, i els punts 3 dels acords ratificats per l'Acord del Consell de Govern de 20 de novembre de 2015, el pot sol·licitar en qualsevol moment el personal que tenia dret a aquest enquadrament en la data de referència que estableixen els acords, això és, en data 31 de desembre de 2015.
2. En tot cas, el temps de serveis prestats que es té en compte per ser enquadrat de manera extraordinària a un nivell només es pot fer servir en un cos, escala o categoria professional, sense que en cap cas aquest temps de serveis es pugui fer servir per a cap altre enquadrament, a excepció del que preveu el punt 13.5 d'aquest Acord.
3. El personal que, en la data d'efectes del reconeixement extraordinari, tinguí la condició de personal funcionari o laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i es trobi en alguna de les situacions administratives que s'assenyalen en el punt 8.2.b), c), d), e), f) i g) d'aquest Acord, o bé en la situació d'excedència voluntària per interès particular, o per prestació de serveis en el sector públic, pot sol·licitar el reconeixement esmentat sense necessitat de reingressar al servei actiu d'acord amb la forma i els efectes que preveu aquest punt.
4. Les persones a les quals, en aplicació del que establia la disposició transitòria segona de l'Acord del Consell de Govern de 8 de maig de 2015 pel qual es ratifiquen els acords del Comitè Intercentres i de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 4 de maig de 2015, se'ls va reconèixer, amb anterioritat a aquest Acord, un nivell de carrera professional en un cos, escala, especialitat o categoria professional determinat i que actualment també compleixen el requisit per ser enquadrades en un altre cos, escala, especialitat o categoria professional pel fet que en data 31 de desembre de 2015 prestaven serveis com a personal funcionari interí o laboral temporal, poden sol·licitar la revisió de l'enquadrament i optar per un nou enquadrament en el cos, l'escala, l'especialitat o la categoria professional que ocupaven efectivament en la data d'enquadrament.

La revisió de l'enquadrament extraordinari com a personal funcionari interí i laboral temporal suposa la renúncia al nivell de carrera d'origen.

Els efectes administratius es retrotreuen a 1 de gener de 2016. Els efectes econòmics són des de la data de la sol·licitud.

5. Els requisits que s'enumeren en el punt 6 d'aquest Acord no són aplicables al personal que accedeixi a la carrera professional horitzontal a través del procediment extraordinari d'implantació.

### **Disposició addicional segona**

#### **Ponderació de serveis prestats a l'efecte d'enquadrament**

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

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

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

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

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

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

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

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

Subgrup A1 / grup	Subgrup A2 / grup	Subgrup B	Subgrup C1 / grup	Subgrup C2 / grup	Altres agrup. / grup

prof. A	prof. B		prof. C	prof. D	prof. E
1	1	1	1	0,60	0,50

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

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

### **Disposició addicional tercera**

#### **Efectes administratius del canvi de nivell per aplicació de la convocatòria de la carrera professional horitzontal de 22 de setembre de 2017**

Els efectes administratius del canvi de nivell de carrera del personal funcionari o laboral que va accedir a la carrera professional horitzontal mitjançant enquadrament extraordinari o resolució judicial i que, posteriorment, van assolir un nou nivell com a conseqüència de l'aplicació de la convocatòria per accedir als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal, aprovada per la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 22 de desembre de 2017 (BOIB núm. 159, de 28 de desembre), són els que estableix la convocatòria esmentada, llevat del supòsit assenyalat en la disposició transitòria cinquena.

### **Disposició addicional quarta**

#### **Convocatòria ordinària de la carrera professional**

Durant el mes d'abril de 2023 s'ha de dur a terme la convocatòria ordinària de carrera professional per al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord que compleixi els requisits establerts en el punt 6 i en la disposició transitòria primera d'aquest Acord.

Les persones sol·licitants poden assenyalar la data en la qual es compleixen els requisits per sol·licitar el canvi de nivell d'entre els assenyalats en la convocatòria i, una vegada comprovats, la resolució que reconegui el nou nivell ha de tenir efectes administratius des de la data assenyalada.

En tot cas, i com a màxim, els efectes econòmics han de ser d'1 de gener de 2023. En el supòsit que no s'assenyali la data de compliment de requisits, aquesta ha de ser l'1 de gener de 2023, tant econòmicament com administrativament.

### **Disposició transitòria primera**

#### **Requisits per poder participar en la convocatòria ordinària d'abril de 2023 per accedir a un nivell superior de carrera professional**

1. Els requisits per poder participar seran els següents:

- a) Haver exercit el període de temps mínim establert en aquesta norma en el nivell de carrera immediatament anterior o des de l'accés al cos, l'escala, l'especialitat o la categoria, en el supòsit d'accés al nivell I.
- b) Tenir reconegut el nivell immediatament anterior quan es tracti d'accedir als nivells II, III i IV.
- c) Haver obtingut una nota mitjana positiva de totes les avaluacions de l'acompliment en les quals ha obtingut una valoració vàlida. Respecte de l'avaluació de competències professionals, aquesta nota mitjana ha de ser com a mínim de 3. Han de computar en la mitjana totes les avaluacions obtingudes durant el període que es fa servir per accedir al nou nivell de carrera, independentment de si són positives o negatives. En el cas que una persona no hagi obtingut cap informe vàlid dins el període computable corresponent a la convocatòria ordinària d'abril de 2023, serà eximit d'aquest requisit.
- d) Obtenir la puntuació mínima exigida en el bloc de valoració relatiu a l'aprenentatge, la docència i la gestió del coneixement en el període mínim establert de serveis prestats per accedir a cadascun dels nivells.

2. En relació amb el bloc de valoració relatiu a l'aprenentatge, la docència i la gestió del coneixement, per al personal que participi per primera vegada en una convocatòria ordinària de carrera professional, es tindran en compte mèrits obtinguts en els 15 anys immediatament anteriors a la convocatòria.

3. En la convocatòria ordinària d'abril de 2023 no serà aplicable el que estableix el punt 16.3 d'aquest Acord.

4. Les persones que, tot i complir els requisits de les lletres a) a c), no obtenguin la puntuació requerida del bloc de valoració relatiu a l'aprenentatge, la docència i la gestió del coneixement poden presentar la sol·licitud corresponent dins el termini establert en la convocatòria corresponent, si bé disposen fins a final de l'any 2023 per acreditar el compliment d'aquest requisit.

#### **Disposició transitòria segona**

#### **Implantació progressiva del sistema de carrera professional horitzontal**

1. En les quatre convocatòries posteriors a la que assenyala la disposició transitòria primera d'aquest Acord serà necessari, per accedir a un nivell personal de carrera superior, complir els requisits següents:

- a) Tenir el període d'exercici professional establert en la norma, en el nivell de carrera immediatament anterior, o des de l'accés al cos, l'escala, l'especialitat o la categoria, en el supòsit d'accés al nivell I.
- b) Tenir reconegut el nivell immediatament anterior quan es tracti d'accedir als nivells II, III i IV.

c) Obtenir una valoració positiva del bloc relatiu a l'aprenentatge, la docència i la gestió del coneixement per a cada grup de titulació d'acord amb el que estableix el punt 18 d'aquest Acord.

d) Haver obtingut una nota mitjana positiva de totes les avaluacions de l'acompliment en les quals ha obtingut una valoració vàlida. En el cas de l'avaluació de competències professionals, aquesta nota mitjana ha de ser com a mínim de 3 i en el cas de l'avaluació dels objectius ha d'arribar com a mínim al 50 %, quan es tracti d'accedir als nivells I i II, i al 60 %, quan es tracti d'accedir als nivells III i IV. Han de computar en la mitjana totes les avaluacions obtingudes durant del període que es fa servir per accedir al nou nivell de carrera, independentment de si són positives o negatives.

e) Haver complert les obligacions derivades de la participació en els sistemes d'avaluació de l'acompliment a partir de la data de la convocatòria ordinària de carrera d'abril de 2023.

2. Transitòriament i respecte de les quatre convocatòries a què fa referència aquesta disposició transitòria, en relació amb el bloc de valoració relatiu a l'aprenentatge, la docència i la gestió del coneixement, per al personal que no ha participat en cap convocatòria ordinària de carrera professional, es tindran en compte els mèrits obtinguts d'acord amb el règim transitori següent:

En la primera i la segona convocatòria a què fa referència aquesta disposició, es tindran en compte els mèrits obtinguts en els 10 anys immediatament anteriors, i en la tercera i quarta convocatòria, els 8 anys immediatament anteriors.

### **Disposició transitòria tercera**

#### **Revisió i desenvolupament de l'avaluació de l'acompliment**

Durant l'any 2023 s'ha de modificar l'Acord del Consell de Govern de 17 de novembre de 2017 de ratificació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 18 d'octubre de 2017 i de l'Acord del Comitè Intercentres de 2 d'octubre de 2017 pels quals s'aprova el sistema d'avaluació de competències professionals per determinar els llocs de treball exempts d'avaluació 360° ateses les peculiaritats de la prestació del servei.

Per a aquests llocs de treball, s'han d'establir altres sistemes d'avaluació compatibles amb la naturalesa d'aquests.

Mentre no s'aprovi la modificació esmentada, les persones que no hagin obtingut cap informe vàlid durant el període computable seran eximides d'aquest requisit.

Durant l'any 2023, s'ha de dur a terme la negociació amb la part social del desenvolupament de l'àrea de valoració del bloc II, «Avaluació dels resultats obtinguts».

### **Disposició transitòria quarta**

#### **Revisió del reconeixement de carrera del personal que va accedir per promoció interna a un altre cos, escala, especialitat o categoria professional integrat en un grup de titulació superior abans de l'entrada en vigor d'aquest Acord**

El personal que va accedir per promoció interna a un altre cos, escala, especialitat o categoria professional integrat en un grup de titulació superior i que, d'acord amb el que estableixen el punt 10 de l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 12 de novembre de 2015 i 9 de l'Acord del Comitè Intercentres de 16 de novembre de 2015, va iniciar la progressió en el nivell I del nou grup de titulació, pot sol·licitar la revisió d'aquest reconeixement i sol·licitar un nou enquadrament d'acord amb el que estableix el punt 13.4 d'aquest Acord.

#### **Disposició transitòria cinquena**

#### **Revisió d'efectes administratius derivats de l'aplicació d'ofici de la convocatòria de la carrera professional horitzontal de 22 de setembre de 2017**

L'Administració ha de revisar els expedients de les persones a les quals s'ha aplicat d'ofici la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 22 de desembre de 2017 (BOIB núm. 159, de 28 de desembre) i no han pogut acreditar el mèrit necessari establert en el punt 4.1 relatiu a la formació específica sobre l'avaluació 360° promoguda per l'EBAP per causes imputables a l'Administració, per tal que, si escau, el reconeixement administratiu del nou nivell de carrera tenguin efectes en data 1 de gener de 2018. En el supòsit que es dugui a terme aquesta revisió, els efectes econòmics seran en data 1 de gener de 2023.