



REGLAMENTO REGULADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DEL CONSELL INSULAR DE FORMENTERA

Preámbulo

La carrera profesional horizontal se establece como un derecho del personal público en el art. 16, 17 y 19 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre el Estatuto Básico de los Empleados Públicos y también regulado en los artículos 62 y 62 bis de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, modificada por la Ley 6/2018, de 22 de junio.

El Estatuto Básico del Empleado Público establece la obligación a las Administraciones Públicas de establecer sistemas que permitan evaluar el desarrollo y progresión de su personal empleado público.

La carrera horizontal consiste en la progresión del personal de las Administraciones Públicas en grados, categorías, escalones u otros conceptos similares sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

La carrera horizontal debe contribuir a la actualización y perfeccionamiento de la cualificación de este personal y a mejorar la prestación del servicio a la ciudadanía.

Artículo 1. Objeto.

1. El presente reglamento tiene por objeto el establecimiento de la carrera profesional horizontal y de los sistemas de evaluación del personal del Consell de Formentera incluidos en su ámbito de aplicación.
2. La carrera profesional constituye el instrumento de gestión de personal con la finalidad de impulsar y fomentar el desempeño efectivo y productivo en los puestos de trabajo, mejorando así la prestación de los servicios a la ciudadanía.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. La presente regulación de aplicación a:
 - a) Personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.
 - b) Personal funcionario interino y personal laboral temporal.
 - c) Personal funcionario en situación de segunda actividad, con o sin destinación.
2. La carrera profesional no será aplicable a los cargos electos, personal eventual, altos cargos o personal de alta dirección.

Artículo 3. Características de la carrera profesional.

- a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión en los distintos niveles que la configuran, todo ello cumpliendo con los requisitos establecidos.
- b) Es personalizada: el reconocimiento del nivel tiene carácter personal e individual y se realizará considerando los méritos presentados por la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c) Es progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se realizará de forma sucesiva y de nivel en nivel, de modo que el acceso al nivel superior solo se alcanzará



si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo en la fase extraordinaria de implementación.

d) Es irreversible: el nivel reconocido es irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo en los casos previstos en este reglamento.

e) Está incentivada: el reconocimiento de cada nivel se remunera económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.

f) Es transparente: las herramientas para medir los parámetros y criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.

g) Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.

h) Es homologable: deben llevarse a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y criterios de homologación establecidos.

i) Es independiente del puesto o de la plaza que se ocupe: alcanzar un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desempeña.

j) Estará sujeta a actualizaciones, mediante la revisión periódica de los elementos que se consideren en la evaluación, para dar respuesta a las necesidades cambiantes de la administración y ajustarlas a la realidad de sus profesionales. Las tablas económicas del CP se actualizarán automáticamente cada año en el mismo porcentaje que las retribuciones por este concepto del personal empleado público de la CAIB.

Artículo 4. Sistema de evaluación del rendimiento.

1. La adquisición del nivel inicial, el mantenimiento del grado o la progresión de nivel dentro de la estructura de la carrera profesional horizontal se realizará mediante la evaluación del desempeño de cada empleado/a.

2. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional, la especialización y el nivel de desarrollo adquirido por cada empleado/a. Este sistema combina dos elementos de valoración: la experiencia adquirida como personal empleado público en la misma u otras administraciones públicas, y la especialización profesional adquirida por la persona trabajadora mediante la actualización constante y permanente de sus conocimientos.

3. El cálculo de las puntuaciones obtenidas en el proceso de evaluación se totalizará a efectos del 31 de diciembre. Una vez concluido el proceso de evaluación anual, en aquellos casos en los que el inicio o el fin del periodo de permanencia requerido no coincida con el año natural, se realizará el prorrateo por días naturales dentro de la anualidad correspondiente, contados desde la fecha de acceso a la experiencia necesaria para cada nivel de la carrera profesional.

Artículo 5. Evaluación de la experiencia.

1. La experiencia de las personas trabajadoras se evaluará atendiendo los años de servicios prestados en el Consell de Formentera o en otras administraciones o entidades del Sector Público, en los términos del artículo 2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, sobre el Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Se consideran servicios prestados los periodos de tiempo en situación de servicio activo ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala - y especialidades, si procede - o en una categoría profesional equivalente.



3. Los servicios prestados en diferentes categorías, cuerpos o escalas - y especialidades - respecto de la del puesto de trabajo efectivamente ocupado en el Consell en la actualidad, se computarán conforme al baremo establecido en el artículo 14.

4. También computará a efectos de experiencia el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- Servicio activo (permisos por maternidad, paternidad, adopción, acogida, asuntos propios, etc.).
- Servicios especiales.
- Excedencia por cuidado de hijos/as o familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia por razones de violencia de género.
- Excedencia especial regulada en el artículo 15 del Decreto-Ley 5/2012.
- Baja laboral.

No computará a efectos de experiencia el tiempo ocupado en puestos de cargos electos, personal eventual, de alta dirección, no considerados como personal empleado público, sin perjuicio de las personas en una situación de servicios especiales cuando regresen a su puesto de origen, en los términos establecidos en la legislación aplicable a la función pública.

5. La acreditación de los servicios prestados se llevará a cabo mediante la aportación de certificados de servicios prestados, emitidos por las correspondientes Administraciones Públicas.

6. El personal que acceda, a través de cualquiera de los sistemas de acceso a la función pública, a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo o una categoría profesional superior a la que tenía, debe iniciar su carrera profesional en la nueva situación adquirida. Sin embargo, continuarán recibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior hasta que esta sea absorbida por el reconocimiento de los niveles correspondientes a su nueva situación.

Si la persona no alcanzó la carrera profesional en un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo anterior y accede a una plaza superior, podrá acceder a la carrera profesional en la categoría inferior o percibir las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior hasta que sea absorbida por el reconocimiento de los niveles correspondientes a su nueva situación.

En aplicación de los párrafos anteriores, solo será posible un cambio de grupo de retribución por cambio de grupo o subgrupo que realice la persona trabajadora.

7. En caso de promoción, la adaptación del complemento profesional de carrera profesional se calculará forzando una equivalencia entre los servicios prestados en un grupo profesional respecto al grupo superior.

Artículo 6. Evaluación de la especialización profesional.

1. El grado de especialización del personal empleado público del Consell de Formentera se medirá atendiendo a las horas de formación recibidas o impartidas en los ámbitos y materias directamente relacionadas con el puesto ocupado o al grupo de cotización vigente en cada momento. A estos efectos, se tendrán en cuenta los criterios de transversalidad de la acción formativa y la normativa de transversalidad de la EBAP.

2. Se entiende por formación el conjunto de actividades que, mediante el aprendizaje planificado, tienen como objetivo mantener y mejorar la competencia profesional, con el fin de contribuir a la mejora del servicio público, el desarrollo profesional del personal empleado público y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.



3. En cuanto a la formación recibida por las personas trabajadoras, se tendrán en cuenta las actividades formativas impartidas o reconocidas por el Instituto Nacional de Administración Pública, la Escuela Balear de Administración Pública o entidad asimilable de otra Comunidad Autónoma, la Federación de Entidades Locales de Municipios y Provincias o entidad asimilable de otra Comunidad Autónoma y las impartidas por Universidades, sean públicas o privadas, escuelas técnicas, colegios profesionales, administraciones estatales, autonómicas y locales, así como por entidades sindicales, y deberá estar debidamente homologada.

Para el personal correspondiente a la categoría B o superior, deberán acreditar la formación realizada en actividades formativas directamente relacionadas con su trabajo o en materias transversales: informática, PRL, medio ambiente, género, idiomas, entre otras.

Para el personal correspondiente a la categoría C1 o inferior, también se tendrán en cuenta las actividades formativas impartidas por otras entidades.

4. La acreditación de las acciones formativas requerirá la aportación de los correspondientes certificados de aprovechamiento, asistencia o de haber impartido las acciones formativas.

Artículo 7. Estructura de la carrera profesional.

1. La carrera horizontal está estructurada en seis niveles. En cada uno de ellos, los profesionales deben permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

2. El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:

- Nivel I: 5 años.
- Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I. (10 años de servicio)
- Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II. (15 años de servicio)
- Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III. (20 años de servicio)
- Nivel V: 5 años desde el acceso al nivel IV (25 años de servicio)
- Nivel VI: 5 años desde el acceso al nivel V (30 años de servicio)

Artículo 8. Prestación económica de la carrera profesional horizontal.

1. La atribución de un nivel dentro de la estructura de la carrera profesional horizontal implica la concesión de un complemento retributivo a la persona trabajadora.

2. Las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de la carrera profesional correspondiente a cada uno de los niveles son las siguientes:

Niveles	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Nivel I	3.000 €	2.700 €	2.400 €	2.100 €	1.800 €	1.500 €
Nivel II	6.000 €	5.400 €	4.800 €	4.200 €	3.600 €	3.000 €
Nivel III	9.000 €	8.100 €	7.200 €	6.300 €	5.400 €	4.500 €
Nivel IV	12.000 €	10.800 €	9.600 €	8.400 €	7.200 €	6.000 €
Nivel V	15.000,00 €	13.500,00 €	12.000,00 €	10.500,00 €	9.000,00 €	7.500,00 €
Nivel VI	18.000,00 €	16.200,00 €	14.400,00 €	12.600,00 €	10.800,00 €	9.000,00 €



3. En lo que respecta al personal que trabaje a tiempo parcial o con jornadas reducidas, debe realizarse una reducción proporcional de la retribución de la carrera profesional.

4. Si durante el año se produce un cambio de nivel, no habrá cambios en la remuneración hasta que se lleven a cabo las evaluaciones. Así, y de acuerdo con las previsiones del artículo 4.3, será en este momento, con carácter retroactivo, cuando se paguen las retribuciones dejadas de percibir desde la fecha de cambio de nivel.

Artículo 9. Derecho de acceso al sistema de la carrera horizontal y adquisición del nivel inicial.

1. El derecho de acceso al sistema de carrera profesional horizontal nace en el momento de la adquisición de la condición de personal empleado público del Consell de Formentera, incluido en el ámbito de aplicación de este Reglamento.

2. La incorporación del personal al sistema de la carrera profesional horizontal, así como la concesión de un nivel inicial, requerirá la petición expresa con registro de entrada individual dirigida al Área de RRHH del personal empleado público interesado. Esta petición será resuelta por el Presidente de la corporación, previa evaluación de la comisión de seguimiento y valoración, en la próxima evaluación anual del personal. Así, tras la evaluación, el reconocimiento de la carrera profesional se realizará con efectos desde la fecha de cumplimiento del periodo de servicios necesarios por parte de la persona trabajadora para alcanzar el nivel inicial. Esta retroactividad no se aplicará en caso de pérdida del nivel, lo que tendrá efectos económicos desde la resolución de reincorporación a la carrera, es decir, el 1 de enero del año siguiente a la evaluación.

3. La determinación del nivel inicial del personal empleado público dependerá de la experiencia profesional de la persona trabajadora según lo establecido en el artículo 5, y de la acreditación de haber participado en un número mínimo de horas establecido en el artículo 11.2.

4. El número de horas que deben ser acreditadas en el momento del acceso a un nivel inicial se referirán a aquellas acciones formativas realizadas a lo largo de la vida laboral.

5. El cobro de estas retribuciones vendrá supeditado a la disponibilidad presupuestaria anual de la corporación. En caso de que un año la persona trabajadora no pueda cobrar la retribución correspondiente, esta le sería abonada en el ejercicio presupuestario siguiente.

6. El personal procedente de otras administraciones donde tenga reconocido un nivel de carrera profesional horizontal con un sistema equiparable o comparable al vigente en el Consell Insular de Formentera (donde consten los criterios y el tiempo necesario para alcanzar los diferentes niveles) deberá solicitar el reconocimiento de la carrera profesional en un periodo de 6 meses desde su incorporación al Consell Insular de Formentera. Esta petición será resuelta por el Presidente de la corporación, tras la evaluación de la comisión de seguimiento y valoración, en la próxima evaluación anual del personal. Así, tras la evaluación, se realizará el reconocimiento de la carrera profesional con efectos retroactivos desde la fecha del ingreso del nuevo trabajador/a en este Consell. Si la solicitud no se presenta dentro de este plazo de 6 meses, el reconocimiento de la carrera profesional tendrá efectos económicos a partir de la resolución de valoración de la carrera, es decir, el 1 de enero del año siguiente a la evaluación.

Artículo 10. Evaluación periódica del desempeño.

1. El desempeño del personal empleado público integrado en el sistema de carrera profesional será evaluado anualmente, entre los meses de octubre y diciembre, por los órganos de seguimiento y evaluación. Esta valoración podrá concluir con algunos de los siguientes resultados:

- Mantenimiento del Nivel.
- Progresión de Nivel.
- Pérdida de Nivel.



Artículo 11. Mantenimiento de niveles.

1. El mantenimiento del nivel dentro de la estructura de la carrera profesional requerirá la acreditación por parte de las partes interesadas, de la participación en actividades formativas por un número mínimo de horas.
2. El número mínimo de horas de formación a acreditar según el grupo, subgrupo o categoría profesional, y el nivel de carrera es el siguiente:

	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Agrupaciones profesionales
Horas	35	30	25	20	15	10

3. Las personas trabajadoras con jubilación parcial, reducción de jornada o contratos a tiempo parcial, también presentarán su formación según el número de horas del artículo 11.2.
4. Las actividades formativas se deberán realizar y justificar durante el año, con fecha límite de presentación de documentación hasta el 30 de septiembre, de modo que durante este periodo el personal deberá haber completado las actividades formativas necesarias para mantener el nivel. Las actividades formativas iniciadas antes del 30 de septiembre, pero finalizadas en fecha posterior, deberán estar acreditadas con la presentación del certificado correspondiente, antes del 15 de noviembre.
5. La falta de justificación del número mínimo de horas formativas conllevará la pérdida del nivel personal en los términos del artículo 13. No será posible presentar para diversos años la misma formación repetida, es decir, la que tiene el mismo título y temario y que ha sido impartida por la misma entidad.
6. En caso de que la falta de justificación de las actividades formativas se deba a circunstancias de fuerza mayor acreditadas por las partes interesadas, la Comisión de seguimiento y valoración podrá proponer al órgano competente la concesión de un plazo no superior a tres meses para la correcta justificación de dichas actividades.
7. La concesión de un nuevo periodo de justificación por parte de la Presidencia de la corporación no suspenderá el pago del beneficio económico de la carrera profesional horizontal.

Artículo 12. Progresión de niveles.

1. La progresión del nivel de las personas trabajadoras acogidas al sistema de la carrera profesional horizontal del Consell de Formentera requerirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:
 - La acreditación del número de años de experiencia profesional para acceder al nivel superior según los parámetros establecidos en el artículo 7.
 - Cumplir los requisitos para el mantenimiento del Nivel personal.
2. El cumplimiento de los dos requisitos previos, y por tanto la progresión de nivel, dará derecho a recibir el complemento retributivo correspondiente al nivel superior desde el mes siguiente al mes en que se haya adquirido la experiencia necesaria por parte de la persona trabajadora, y será efectivo conforme al artículo 16.4.
3. La persona trabajadora que haya tenido sanciones, faltas leves o graves, o que esté inmerso en algún procedimiento disciplinario en el momento de la valoración anual no podrá progresar de nivel.

Artículo 13. Pérdida de nivel.



1. la no realización o justificación del número mínimo de horas de formación resultará en la pérdida del nivel personal y en la extinción del derecho al cobro del complemento de la carrera profesional.
2. La pérdida del nivel será acordada por la comisión de seguimiento y valoración previa audiencia de la persona interesada y de los y las representantes del personal.
3. Las personas trabajadoras incluidas en el sistema de la carrera profesional horizontal que hayan perdido su nivel personal, podrán obtener un nuevo nivel en la siguiente evaluación de la comisión, en los términos del artículo 9.

Artículo 14. Criterios de ponderación de los servicios prestados.

1. Al efecto de determinar la experiencia de las personas trabajadoras que hayan prestado servicios en diversos grupos o categorías profesionales, se establecen las siguientes reglas de ponderación:

Meses prestados por el personal de cuerpos y escalas del grupo A1 o su equivalente del personal laboral.				
Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	0,60	0,50	0,40	0,30
Meses prestados por el personal de cuerpos y escalas del grupo A2/B o su equivalente del personal laboral.				
Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	0,60	0,50	0,40
Meses prestados por el personal de cuerpos y escalas del grupo C1 o su equivalente del personal laboral.				
Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	1	0,60	0,50
Meses prestados por el personal de cuerpos y escalas del grupo C2 o su equivalente del personal laboral.				
Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	1	1	0,60
Meses prestados por el personal de cuerpos y escalas del grupo E/AP o su equivalente del personal laboral.				
Como A1	Como A2/B	Como C1	Como C2	Como E/AP
1	1	1	1	1

Artículo 15. Órganos de valoración de la carrera profesional.

1. El reconocimiento o la negación del grado personal de las personas trabajadoras adheridas al sistema de la carrera profesional horizontal del Consell de Formentera corresponde al Presidente de la corporación, previa valoración del desempeño por parte de la comisión de seguimiento y valoración.



2. La Comisión se reunirá anualmente con la finalidad de efectuar el seguimiento y valoración periódica del personal empleado público.

3. La Comisión será competente para la interpretación y resolución de los conflictos que puedan surgir respecto al funcionamiento del sistema de la carrera profesional y de los mecanismos de evaluación. Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión puede solicitar la asistencia técnica o el asesoramiento que considere apropiado.

4. La Comisión de seguimiento y valoración estará compuesta por titulares y suplentes, y estará constituida por:

Presidencia:

- Presidente/a del Consell, que tendrá voto de calidad.

Vocales:

- El número de consellers/res necesarios, a efectos paritarios, en función de la representatividad sindical, uno de los cuales será el de Personal.

- Representantes sindicales, uno por cada organización sindical representada en la mesa negociadora.

Secretario/a:

- El Secretario/a de la corporación o a quien designe a tal efecto.

Podrán formar parte de la comisión asesora personal del área de recursos humanos, con voz y sin voto.

5. El Departamento de Recursos Humanos se encargará de la recepción y clasificación la documentación aportada por los sujetos adheridos al sistema de la carrera profesional, así como de la realización de una primera valoración de las actividades formativas acreditadas.

6. Los órganos de evaluación del sistema de la carrera profesional horizontal ejercerán sus funciones de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, imparcialidad y no discriminación.

Artículo 16. Procedimiento administrativo de la carrera profesional horizontal.

1. Los sujetos adheridos al sistema de la carrera profesional horizontal deberán realizar la solicitud y presentar la documentación que acredite los requisitos a valorar por la comisión, entre el 30 de marzo y el 30 de septiembre de cada año.

2. Una vez recibida la documentación, se realizará un análisis y clasificación inicial de esta por parte del departamento de recursos humanos del Consell. Este departamento elevará una propuesta de valoración a la comisión de seguimiento y evaluación.

3. La comisión se reunirá entre los meses de octubre y diciembre con el fin de analizar la propuesta de valoración efectuada por el departamento de Recursos Humanos, y elevará la propuesta de resolución a la Presidencia de la corporación.

4. La resolución de reconocimiento o denegación del grado personal se dictará antes del 15 de diciembre de cada año, mientras que las modificaciones en el complemento retributivo que se produzcan con motivo de la adquisición, progresión, pérdida o mantenimiento de nivel, producirán efecto desde el primer día de cada año.

5. En caso de que se conceda un periodo excepcional de justificación en los términos establecidos en el apartado 5 del artículo 11, transcurrido el plazo concedido, la comisión de seguimiento y valoración se reunirá con el fin de elevar la propuesta correspondiente al presidente de la corporación.

En este caso, la resolución que se dicte podrá acordar motivadamente la retroacción de los efectos económicos derivados del reconocimiento del nivel personal al primer día del año.



**Consell Insular
de Formentera**

Plaça de la Constitució, 1
Sant Francesc Xavier | 07860 | Formentera
Tel. 971 32 10 87 | Fax 971 32 25 56
www.consellinsulardeformentera.cat
www.consellinsulardeformentera.es
consell@formentera.es



Disposición final.

Este Reglamento entrará en vigor al día siguiente de la publicación íntegra de su texto en el Boletín Oficial de las Illes Balears, tal como se establece en el artículo 103, en relación con el artículo 113 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen Local de las Illes Balears.