



REGLAMENT REGULADOR DE LA CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL DEL PERSONAL EMPLEAT PÚBLIC DEL CONSELL INSULAR DE FORMENTERA

Preàmbul

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret del personal públic a l'art. 16, 17 i 19 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics i també regulada en els articles 62 i 62 bis de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, modificada per la Llei 6/2018, de 22 de juny.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix l'obligació que les Administracions Públiques estableixin sistemes que permetin avaluar el desenvolupament i progressió dels seu personal empleat públic.

La carrera horitzontal consisteix en la progressió del personal de les Administracions públiques en graus, categories, esglaons o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de feina.

La carrera horitzontal ha de contribuir, així mateix, a l'actualització i perfeccionament de la qualificació d'aquest personal i a la millora de la prestació del servei a la ciutadania.

Article 1. Objecte.

1. El present Reglament té per objecte l'establiment de la carrera professional horitzontal i dels sistemes d'avaluació del personal del Consell de Formentera inclòs en el seu àmbit d'aplicació.
2. La carrera professional constitueix l'instrument de gestió del personal amb la finalitat d'impulsar i fomentar l'acompliment efectiu i productiu en els llocs de treball millorant així la prestació dels serveis a la ciutadania.

Article 2. Àmbit d'aplicació.

1. La present regulació serà d'aplicació a:
 - a) Personal funcionari de carrera i personal laboral fix.
 - b) Personal funcionari interí i personal laboral temporal.
 - c) Personal funcionari en situació de segona activitat, amb destinació o sense.
2. No serà aplicable la carrera professional als càrrecs electes, personal eventual, alts càrrecs o personal d'alta direcció.

Article 3. Característiques de la carrera professional.

- a) És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora i el ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, tot complint els requisits establerts.
- b) És personalitzada: el reconeixement del nivell té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- c) És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior, llevat de la fase extraordinària d'implantació.
- d) És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes, llevat dels supòsits que es preveuen en aquest reglament.



- e) És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- f) És transparent: les eines del mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- g) És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.
- h) És homologable: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació establerts.
- i) És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.
- j) Estarà subjecta a actualitzacions, mitjançant la revisió periòdica dels elements que es consideren en l'avaluació, per donar resposta a les necessitats canviants de l'administració i ajustar-les a la realitat dels seus professionals. Les taules econòmiques de la CP s'actualitzaran automàticament cada any en el mateix percentatge que les retribucions per aquest concepte del personal empleat públic de la CAIB.

Article 4. Sistema d'avaluació de l'acompliment.

1. L'adquisició del nivell inicial, el manteniment del grau o la progressió de nivell dins de l'estructura de la carrera professional horitzontal es realitzarà mitjançant l'avaluació de l'acompliment de cada empleat/da.
2. L'avaluació de l'acompliment és el procediment pel qual es mesura i valora la conducta professional, l'especialització i el nivell de desenvolupament adquirit per cada empleat/da. Aquest sistema conjuga dos elements de valoració: l'experiència assolida com a personal empleat públic en la mateixa o d'altres administracions públiques, i l'especialització professional adquirida per la persona treballadora a través de l'actualització constant i permanent dels seus coneixements.
3. El càlcul de les puntuacions obtingudes en el procés d'avaluació es totalitzarà a efectes de 31 de desembre. Una vegada conclòs el procés d'avaluació anual, en aquells supòsits en que el dia d'inici o fi del període de permanència exigint no coincidís amb l'any natural, es durà a terme el prorrateig per dies naturals dins l'any corresponent, comptats des de la data d'accés a l'experiència necessària per a cada nivell de la carrera professional.

Article 5. Avaluació de l'experiència.

1. L'experiència de les persones treballadores s'avaluarà atenent els anys de serveis prestats al Consell de Formentera o en altres administracions o entitats integrants del Sector Públic, en els termes de l'article 2 de la Llei 39/2015 de l'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.
2. Es consideren serveis prestats els períodes de temps en situació de servei actiu exercits en un lloc del mateix cos o escala - i especialitats, si escau - o en una categoria professional equivalent.
3. Els serveis prestats en distintes categories cossos o escales - i especialitats -, respecte de la del lloc de feina efectivament ocupat al Consell en l'actualitat, es computaran d'acord amb el barem establert en l'article 14.
4. També computarà a efectes d'experiència el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives següents:
 - Servei actiu (permisos per maternitat, paternitat, adopció, acollida, assumptes propis, etc.).
 - Serveis especials.
 - Excedència per cura de fills/es o familiars.



- Excedència forçosa.
- Excedència per raó de violència de gènere.
- Excedència especial que es regula en l'article 15 del Decret Llei 5/2012.
- Baixa laboral.

No computarà a efectes d'experiència el temps ocupat a llocs de càrrecs electes, personal eventual, d'alta direcció, no considerats personal empleat públic, sense perjudici de les persones en situació de serveis especials quan tornin a la seva plaça d'origen, en els termes establerts a la legislació aplicable a la funció pública.

5. L'acreditació dels serveis prestats es durà a terme mitjançant l'aportació de certificats de serveis prestats, emesos per les administracions públiques corresponents.

6. El personal que accedeixi per qualsevol dels sistemes d'accés a la funció pública a un cos o escala d'un grup o subgrup o una categoria professional superior a la que tenia, ha d'iniciar la carrera professional en la nova situació adquirida. Això no obstant, continuarà percebent les retribucions corresponents al complement de carrera de la categoria anterior fins que se'n produeixi l'absorció pel reconeixement dels nivells corresponents a la seva nova situació.

Si la persona no va assolir la carrera professional a un cos o escala d'un grup o subgrup anterior i accedeix a una plaça superior, podrà accedir a la carrera professional en la categoria inferior o percebre les retribucions corresponents al complement de carrera de la categoria anterior fins que se'n produeixi l'absorció pel reconeixement dels nivells corresponents a la seva nova situació.

En aplicació dels paràgrafs anteriors, només serà possible un canvi de grup de retribució per canvi de grup o subgrup que realitzi la persona treballadora.

7. En cas de promoció, l'adaptació del complement de carrera professional es calcularà forçant una equivalència entre els serveis prestats en un grup professional respecte del grup superior.

Article 6. Avaluació de l'especialització professional.

1. El Grau d'especialització del personal empleat públic del Consell de Formentera es mesurarà atenent les hores de formació rebudes o impartides en els àmbits i matèries directament relacionades amb el lloc de feina ocupat o al grup de cotització en vigor en cada moment. A aquests efectes es tindran en compte els criteris de transversalitat de l'acció formativa, i la normativa de transversalitat de l'EBAP.

2. S'entén per formació el conjunt d'activitats que, a través de l'aprenentatge planificat, tenen com a objectiu el manteniment i la millora de la competència professional, amb la finalitat de contribuir a millorar el servei públic, el desenvolupament professional del personal empleat públic i la consecució dels objectius estratègics de l'organització.

3. Respecte de la formació rebuda per les persones treballadores, es tindran en compte les activitats formatives impartides o reconegudes per l'Institut Nacional d'Administració Pública, l'Escola Balear d'Administració Pública o entitat assimilable d'altra Comunitat Autònoma, la Federació d'entitats locals de Municipis i Províncies o entitat assimilable d'altra Comunitat Autònoma i les impartides per Universitats, siguin públiques o privades, escoles tècniques, col·legis professionals, administracions estatals, autonòmiques i locals, així com per entitats sindicals, i haurà d'estar degudament homologada.

Per al personal corresponent a la categoria B o superior hauran d'acreditar la formació realitzada en activitats formatives relacionades directament amb el seu lloc de treball o en matèries transversals: informàtica, PRL, medi ambient, gènere, llengües, entre d'altres.

Per al personal corresponent a la categoria C1 o inferior, també es tindran en compte les activitats formatives impartides per altres entitats.



4. L'acreditació de les accions formatives requerirà l'aportació dels corresponents certificats d'aprofitament, assistència o d'haver impartit les accions formatives.

Article 7. Estructura de la carrera professional.

1. La carrera horitzontal s'estructura en sis nivells. A cadascun d'aquests, les persones professionals han de romandre un període mínim de temps per a adquirir les competències necessàries per a accedir al nivell superior.

2. El període mínim de serveis prestats per a accedir a cada nivell són els següents:

- Nivell I: 5 anys.
- Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I. (10 anys de servei)
- Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II. (15 anys de servei)
- Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III. (20 anys de servei)
- Nivell V: 5 anys des de l'accés al nivell IV (25 anys de servei)
- Nivell VI: 5 anys des de l'accés al nivell V (30 anys de servei)

Article 8. Prestació econòmica de la carrera professional horitzontal.

1. L'atribució d'un nivell dintre de l'estructura de la carrera professional horitzontal comporta l'atorgament d'un complement retributiu a la persona treballadora.

2. Les retribucions, en còmput anual, del complement de la carrera professional corresponent a cadascun dels nivells són les següents:

Nivells	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Nivell I	3.000 €	2.700 €	2.400 €	2.100 €	1.800 €	1.500 €
Nivell II	6.000 €	5.400 €	4.800 €	4.200 €	3.600 €	3.000 €
Nivell III	9.000 €	8.100 €	7.200 €	6.300 €	5.400 €	4.500 €
Nivell IV	12.000 €	10.800 €	9.600 €	8.400 €	7.200 €	6.000 €
Nivell V	15.000,00 €	13.500,00 €	12.000,00 €	10.500,00 €	9.000,00 €	7.500,00 €
Nivell VI	18.000,00 €	16.200,00 €	14.400,00 €	12.600,00 €	10.800,00 €	9.000,00 €

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

4. Si durant l'any es produeix un canvi de nivell, no produirà canvis en la retribució fins que es duguin a terme les avaluacions. Així, i seguint les previsions de l'Article 4.3, serà en aquest moment, amb caràcter retroactiu, quan es paguin les retribucions deixades de percebre des de la data de canvi de nivell.

Article 9. Dret d'accés al sistema de la carrera horitzontal i adquisició del nivell inicial.

1. El dret d'accés al sistema de carrera professional horitzontal neix en el moment de l'adquisició de la condició de personal empleat públic del Consell de Formentera, inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Reglament.

2. La incorporació del personal al sistema de la carrera professional horitzontal, així com l'atorgament d'un nivell inicial, requerirà la petició expressa amb registre d'entrada individual dirigit a l'Àrea de RH del personal empleat públic interessat. Aquesta petició serà resolta pel President de la corporació, prèvia avaluació de la comissió de seguiment i valoració, en la pròxima avaluació anual del personal. Així, després de l'avaluació,



el reconeixement de la carrera professional es realitzarà amb efectes des de la data de compliment del període de serveis necessari per part de la persona treballadora per assolir el nivell inicial. Aquesta retroactivitat no serà d'aplicació en cas de pèrdua del nivell, que tindrà efectes econòmics des de la resolució de reincorporació a la carrera, és a dir l'1 de gener de l'any següent a l'avaluació.

3. La determinació del nivell inicial del personal empleat públic dependrà de l'experiència professional de la persona treballadora segons s'estableix en l'article 5, i de l'acreditació d'haver participat en un nombre mínim d'hores segons estableix l'article 11.2.

4. El nombre d'hores a acreditar en el moment de l'accés a un nivell inicial es referiran a aquelles accions formatives realitzades durant tota la vida laboral.

5. El cobrament d'aquestes retribucions vendrà supeditat a la disponibilitat pressupostària anual de la corporació. En cas que un any la persona treballadora no pugués cobrar la retribució corresponent, aquesta li seria abonada en l'exercici pressupostari següent.

6. El personal procedent d'altres administracions on tengui reconegut un nivell de carrera professional horitzontal amb un sistema equiparable o comparable al vigent al Consell Insular de Formentera (on constin els criteris i el temps necessari per assolir els diferents nivells) haurà de sol·licitar el reconeixement de la carrera professional en un període de 6 mesos des de la seva incorporació al Consell Insular de Formentera. Aquesta petició serà resolta pel President de la corporació, prèvia avaluació de la comissió de seguiment i valoració, en la pròxima avaluació anual del personal. Així, després de l'avaluació, el reconeixement de la carrera professional es realitzarà amb efectes retroactius des de la data d'ingrés del nou treballador/a a aquest Consell. Si la sol·licitud no es presenta dins aquest termini de 6 mesos, el reconeixement de la carrera professional tindrà efectes econòmics des de la resolució de valoració de la carrera, és a dir l'1 de gener de l'any següent a l'avaluació.

Article 10. Avaluació periòdica de l'acompliment.

1. L'acompliment del personal empleat públic integrat en el sistema de carrera professional serà avaluat anualment, entre els mesos d'octubre i desembre, pels òrgans de seguiment i avaluació. Dita valoració podrà concloure amb algun dels següents resultats:

- Manteniment del Nivell
- Progressió de Nivell
- Pèrdua de Nivell

Article 11. Manteniment del Nivell.

1. El manteniment del nivell dintre de l'estructura de la carrera professional requerirà l'acreditació per part de les persones interessades, de la participació en activitats formatives per un nombre mínim d'hores.

2. El nombre mínim d'hores de formació a acreditar segons el grup, subgrup o categoria professional, i el nivell de carrera és el següent:

	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Agrupacions Professionals
Hores	35	30	25	20	15	10

3. Les persones treballadores amb jubilació parcial, reducció de jornada o contractes a jornada parcial, també presentaran la seva formació atenent el nombre d'hores de l'article 11.2.

4. Les activitats formatives s'hauran de realitzar i justificar durant l'any, amb data límit de presentació de documentació de 30 de setembre, de manera que durant aquest període el personal haurà d'haver completat les activitats formatives necessàries per mantenir el nivell. Les activitats formatives iniciades



abans del 30 de setembre, però finalitzades en data posterior, hauran de ser acreditades amb la presentació del certificat corresponent, abans del 15 de novembre.

5. La falta de justificació del nombre mínim d'hores formatives comportarà la pèrdua del nivell personal en els termes de l'article 13. No serà possible presentar per a diversos anys la mateixa formació repetida, és a dir, aquella que tenguí el mateix títol, temari i que hagi estat impartida per la mateixa entitat.

6. En cas que la falta de justificació de les activitats formatives fos deguda a circumstàncies de força major acreditades per les persones interessades, la comissió de seguiment i valoració podrà proposar a l'òrgan competent, la concessió d'un termini no superior a tres mesos per a la correcta justificació de les activitats esmentades.

7. L'atorgament d'un nou termini de justificació per part de la Presidència de la corporació, no suspèn el pagament de la prestació econòmica de la carrera professional horitzontal.

Article 12. Progressió de Nivell.

1. La progressió de nivell de les persones treballadores acollides al sistema de la carrera professional horitzontal del Consell de Formentera requerirà el compliment de les següents condicions:

- L'acreditació del nombre d'anys d'experiència professional per a l'accés al nivell superior segons els paràmetres establerts en l'article 7.
- Complir els requisits per al manteniment del Nivell personal.

2. El compliment dels dos requisits anteriors, i per tant la progressió de nivell, donarà dret a la percepció del complement retributiu corresponent al nivell superior des del mes següent en què s'hagués assolit l'experiència necessària per part de la persona treballadora, i es farà efectiu en els termes de l'article 16.4.

3. La persona treballadora que hagi tingut sancions, faltes lleus o greus, o es trobi immers en algun disciplinari en el moment de la valoració anual no podrà progressar de nivell.

Article 13. Pèrdua del nivell.

1. La no realització o justificació del nombre mínim d'hores de formació comportarà la pèrdua del nivell personal i l'extinció del dret al cobrament del complement de la carrera professional.

2. La pèrdua del nivell serà acordada per la comissió de seguiment i valoració prèvia audiència de la persona interessada i dels i de les representants del personal.

3. Les persones treballadores incloses en el sistema de la carrera professional horitzontal que hagin perdut el seu nivell personal, podran obtenir un nou nivell en la següent avaluació de la comissió, en els termes de l'article 9.

Article 14. Criteris de ponderació dels serveis prestats.

1. A l'efecte de determinar l'experiència de les persones treballadores que hagin prestat serveis en diversos grups o categories professionals s'estableixen les següents regles de ponderació:

Mesos prestats per personal de cossos i escales del grup A1 o del seu equivalent del personal laboral.				
Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	0,60	0,50	0,40	0,30
Mesos prestats per personal de cossos i escales del grup A2/B o del seu equivalent del personal laboral.				
Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP



1	1	0,60	0,50	0,40
Mesos prestats per personal de cossos i escales del grup C1 o del seu equivalent del personal laboral.				
Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	0,60	0,50
Mesos prestats per personal de cossos i escales del grup C2 o del seu equivalent del personal laboral.				
Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	1	0,60
Mesos prestats per personal de cossos i escales del grup E/AP o del seu equivalent del personal laboral.				
Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	1	1

Article 15. Òrgans de valoració de la carrera professional.

1. El reconeixement o denegació del grau personal de les persones treballadores adherides al sistema de la carrera professional horitzontal del Consell de Formentera correspon al President de la corporació, prèvia valoració de l'acompliment per part de la comissió de seguiment i valoració.

2. La comissió es reunirà anualment, amb la finalitat d'efectuar el seguiment i valoració periòdica del personal empleat públic.

3. La comissió serà competent per a la interpretació i resolució dels conflictes que es puguin presentar respecte del funcionament del sistema de la carrera professional i dels mecanismes d'avaluació. Per a l'exercici de les seves funcions, la comissió podrà sol·licitar l'assistència tècnica o assessorament que consideri oportú.

4. La comissió de seguiment i valoració, serà composta per titulars i suplents, i estarà constituïda per:

Presidència:

- President/a del Consell, què tindrà vot de qualitat.

Vocals:

- El nombre de consellers/eres necessaris, a efectes paritaris, en funció de la representativitat sindical, un dels quals serà el de Personal.

- Representants sindicals, un per cada organització sindical representada a la mesa negociadora.

Secretari/ària:

- El Secretari de la corporació o el que aquest designi a l'efecte.

Podran formar part de la Comissió assessora personal de l'àrea de recursos humans, amb veu i sense vot.

5. El departament de recursos humans s'encarregarà de la recepció i classificació de la documentació aportada pels subjectes adherits al sistema de la carrera professional, així com de la realització d'una primera valoració respecte de les activitats formatives acreditades.

6. Els òrgans d'avaluació del sistema de la carrera professional horitzontal exerciran les seves funcions d'acord amb els principis d'objectivitat, transparència, imparcialitat i no discriminació.

Article 16. Procediment administratiu de la carrera professional horitzontal.



1. Els subjectes adherits al sistema de la carrera professional horitzontal hauran de fer la sol·licitud i presentar la documentació acreditativa dels requisits a valorar per la comissió, entre el 30 de març i el 30 de setembre de cada any.
2. Rebuda la documentació, es farà una primera anàlisi i classificació d'aquesta per part del departament de recursos humans del Consell. L'esmentat departament elevarà una proposta de valoració a la comissió de seguiment i avaluació.
3. La comissió es reunirà entre els mesos d'octubre i desembre a l'efecte d'analitzar la proposta de valoració efectuada pel departament de Recursos Humans, i elevarà la proposta de resolució a la Presidència de la corporació.
4. La resolució de reconeixement o denegació del grau personal es dictarà abans del 15 de desembre de cada any, mentre que les modificacions en el complement retributiu que es produeixin amb motiu de l'adquisició, progressió, pèrdua o manteniment de nivell, produiran efecte des del dia primer de cada any.
5. En el supòsit de concessió d'un termini excepcional de justificació en els termes establerts en l'apartat 5 de l'article 11, transcorregut el termini atorgat, la comissió de seguiment i valoració es reunirà a l'efecte d'elevat la proposta corresponent al president de la corporació.

En aquest supòsit, la resolució que es dicti podrà acordar motivadament la retroacció dels efectes econòmics derivats del reconeixement del nivell personal al dia primer de l'any.

Disposició Final.

Aquest Reglament entrarà en vigor l'endemà de la publicació íntegra del seu text en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, segons l'establert en l'article 103, amb relació al 113, de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears.