



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL INSULAR DE FORMENTERA

12857***Aprovació definitiva del Reglament regulador de la carrera professional horitzontal dels empleats públics del Consell Insular de Formentera***

Es fa públic que el Ple del Consell Insular de Formentera, en sessió de caràcter ordinari, de 25 de Novembre de 2021, va adoptar, entre d'altres, l'acord següent:

PRIMER.- APROVAR DEFINITIVAMENT el nou Reglament regulador de la carrera professional horitzontal dels empleats públics del Consell Insular de Formentera, el text del qual s'adjunta com a ANNEX I.

SEGON.- Ordenar la publicació íntegra al BOIB de l'acord corresponent, al tauler d'anuncis i al web del Consell Insular de Formentera, www.consellinsulardeformentera.cat, als efectes d'entrada en vigor, tot això de conformitat amb els articles 103.1 i 113 de l'esmentada Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears.

Contra l'acord present d'aprovació definitiva del Reglament regulador de la carrera professional horitzontal del Consell Insular de Formentera, els interessats poden interposar el recurs contenciós-administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, en el termini de dos mesos a partir de l'endemà de la seva publicació al BOIB, d'acord amb allò que preveu l'article 10.1. b de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

ANNEX I

REGLAMENT REGULADOR DE LA CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL DELS EMPLEATS I EMPLEADES PÚBLICS 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 seus empleats i empleades.

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 al ciutadà.

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 o sense destinació.
- d) Personal laboral indefinit no fix.

2. No serà aplicable la carrera professional:

- a) Personal eventual.
- b) Alts càrrecs.

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 del seus professionals.

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

1. L'adquisició del nivell inicial, el manteniment del grau o la progressió de nivell dintre de l'estructura de la carrera professional horitzontal es realitzarà mitjançant l'avaluació de l'acompliment de cada empleat i empleada.

2. L'avaluació de l'acompliment es el procediment pel qual es mesura i valora la conducta professional, l'especialització i el nivell de desenvolupament adquirit per cada empleat i empleada. Aquest sistema conjuga dos elements de valoració: l'experiència assolida com a empleada o empleat públic en la mateixa o d'altres administracions públiques, i l'especialització professional adquirida pel personal 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 els que el dia d'inici o fi del període de permanència exigít no coincidís amb l'any natural, és durà a terme el prorrateig per dies naturals dins l'annualitat corresponent.

Article 5. Avaluació de l'experiència.

1. L'experiència dels treballadors i treballadores s'avaluarà atenent als 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 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 per accident laboral

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.

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 dels empleats i empleades públics del Consell de Formentera es mesurarà atenent a les hores de formació rebudes o impartides en els àmbits i matèries directament relacionades directament 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 dels empleats i empleades públics i la consecució dels objectius estratègics de l'organització.

3. Respecte de la formació rebuda per les treballadores i treballadors, 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, ja siguin públiques o privades, escoles tècniques, col·legis professionals, administracions estatal, autonòmica i local, així com per entitats sindicals, i haurà d'estar degudament homologada. Per al personal laboral del Grup 3 o inferior, o bé, funcionari 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 de 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 quatre 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 el 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)

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 als treballadors i treballadores.

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
Personal Laboral	-	Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5
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 €

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 duiguin 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.

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 treballadors i treballadores públics 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 de la petició expressa amb registre d'entrada individual dirigit a l'Àrea de RRHH de la persona interessada. Dita petició serà resolta pel President de la corporació, prèvia avaluació de la comissió de seguiment i valoració, en la propera avaluació anual del personal.

3. La determinació del nivell inicial dels empleats i empleades públics dependrà de l'experiència professional dels treballadors i treballadores segons l'establert en l'article 5, i de l'acreditació d'haver participat en un nombre mínim d'hores de formació d'acord amb el següent barem:

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 el personal no pugués cobrar la retribució corresponent, aquesta li seria abonada en l'exercici pressupostari següent.

Article 10. Avaluació periòdica de l'acompliment.

L'acompliment dels empleats i empleades públics integrats 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 de 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:

Funcionaris	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres Grups
Personal Laboral	-	Grup 1	Grup 2	Grup 3	Grup 4	Grup 5
	35	30	25	20	15	10

3. Els treballadors i treballadores amb jubilació parcial, reducció de jornada o contractes a jornada parcial, també presentaran la seva formació atenent al 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.

5. La falta de justificació del nombre mínim d'hores formatives comportarà la pèrdua del nivell personal en els termes de l'article 13.
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 avaluació podrà proposar a l'òrgan competent, la concessió d'un termini no superior a tres mesos per a la correcta justificació de dites activitats.
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 del 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 que 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. El treballador o 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 de les i els representants del personal.

3. Els treballadors i treballadores inclosos 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. Als efectes de determinar l'experiència dels treballadors i 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 dels treballadors i treballadores adherits 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 de les empleades i els empleats públics.
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 estarà constituïda per:

Presidència:

- President/a del Consell.

Vocals:

- Conseller/a de Personal.
- Representants sindicals; la mateixa proporció present en mesa negociadora.

Secretari:

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

5. El departament de recursos humans s'encarregarà de la recepció i classificació de la documentació aportada per les persones adherides 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. Les persones adherides al sistema de la carrera professional horitzontal podran presentar la documentació acreditativa dels requisits a valorar per la comissió, abans del 30 de setembre de cada any.
2. Rebuda la documentació, es realitzarà un primer 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 als efectes 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, sorgiran efectes 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'elevar 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 a l'endemà de la publicació integral del seu text en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, segons l'establert en l'article 103, en relació al 113, de la llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de regim local de les Illes Balears.



No obstant això, aquest reglament es tendrà en consideració a tots els efectes i amb caràcter retroactiu a partir de l'1 de juliol de 2021.

La qual cosa es publica, per a general coneixement, i conforme a la normativa de funció pública.

Formentera, 21 de desembre de 2021

La presidenta

Ana Juan Torres

