

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO INSULAR DE FORMENTERA

#### **12857** *Aprobación definitiva del Reglamento regulador de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Consell Insular de Formentera*

Se hace público que el Pleno del Consell Insular de Formentera, en sesión de carácter ordinario, de 25 de noviembre de 2021, ha adoptado, entre otros, el siguiente acuerdo:

**PRIMERO.-** APROBAR DEFINITIVAMENTE el nuevo Reglamento regulador de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del Consell Insular de Formentera, el texto del cual se adjunta como ANEXO I.

**SEGUNDO.-** Ordenar la publicación íntegra en el BOIB del acuerdo correspondiente, en el tablón de anuncios y en la web del Consell Insular de Formentera, [www.consellinsulardeformentera.cat](http://www.consellinsulardeformentera.cat), a los efectos de entrada en vigor, todo ello de conformidad con los artículos 103.1 y 113 de la citada Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Illes Balears.

Contra el presente acuerdo de aprobación definitiva del Reglamento regulador de la carrera profesional horizontal del Consell Insular de Formentera, los interesados pueden interponer el recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente a su publicación en el BOIB, de acuerdo con aquello que prevé el artículo 10.1.b) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

#### ANEXO I

#### REGLAMENTO REGULADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS 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 del Estatuto Básico del Empleado Público y regulado también 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 de las Administraciones Públicas de establecer sistemas que permitan evaluar el desarrollo y la progresión de sus empleados y empleadas.

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, asimismo, a la actualización y perfeccionamiento de la cualificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio al ciudadano.

##### Artículo 1. Objeto

1. El presente Reglamento tiene por objeto establecer la carrera profesional horizontal y 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 del personal con el fin de impulsar y fomentar el desempeño efectivo y productivo en los puestos de trabajo, mejorando así la prestación de servicios a la ciudadanía.

##### Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. La presente regulación será 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 destino.
- d) Personal laboral indefinido no fijo.

2. No será aplicable la carrera profesional:

- a) Personal eventual.
- b) Altos cargos.

### **Artículo 3. Características de la carrera profesional.**

a) Es voluntaria: corresponde al personal incluido en el ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo en todo caso con los requisitos establecidos.

b) Es personalizada: el reconocimiento del nivel tiene carácter personal e individual y se realizará teniendo en cuenta 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 efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior solo se logrará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación.

d) Es irreversible: el nivel reconocido es irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo en los supuestos que se prevén en este reglamento.

e) Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente.

f) Es transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los 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: se tienen que llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación establecidos.

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

j) Estará sujeta a actualizaciones, mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, para dar respuesta a las necesidades cambiantes de la administración y ajustarlas a la realidad de sus profesionales.

### **Artículo 4. Sistema de evaluación del desempeño.**

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 y empleada.

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

3. El cálculo de las puntuaciones obtenidas en el proceso de evaluación se totalizará a efectos de 31 de diciembre. Una vez concluido el proceso de evaluación anual, en aquellos supuestos en los que el día de inicio o fin del periodo de permanencia exigido no coincidiera con el año natural, se llevará a cabo el prorrateo por días naturales dentro de la anualidad correspondiente.

### **Artículo 5. Evaluación de la experiencia.**

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

2. Se consideran servicios prestados los periodos de tiempos en situación de servicio activo ejercidos en un lugar del mismo cuerpo o escala -

y especialidades, si procede - o en una categoría profesional equivalente.

3. Los servicios prestados en distintas categorías, cuerpos o escalas – y especialidades –, respecto de la del lugar de trabajo efectivamente ocupado en el Consell en la actualidad, se computarán de acuerdo con el baremo establecido en el artículo 14.

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

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

5. La acreditación de los servicios prestados se llevará a cabo mediante la aportación de certificados de servicios prestados, expedidos por las administraciones públicas correspondientes.

6. El personal que acceda por 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, tiene que iniciar la carrera profesional en la nueva situación adquirida. No obstante, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior hasta que se produzca la absorción por el reconocimiento de los niveles correspondientes a su nueva situación.

7. En caso de promoción, la adaptación del complemento 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 de los empleados y empleadas públicos del Consell de Formentera se medirá atendiendo a las horas de formación recibidas o impartidas en los ámbitos y materias directamente relacionadas directamente con el lugar de trabajo ocupado o al grupo de cotización en vigor 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, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a mejorar el servicio público, el desarrollo profesional de los empleados y empleadas públicos y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

3. Respecto de la formación recibida por las trabajadoras y trabajadores, 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, ya sean públicas o privadas, escuelas técnicas, colegios profesionales, administraciones estatal, autonómica y local, así como por entidades sindicales, y tendrá que estar debidamente homologada. Para el personal laboral del Grupo 3 o inferior, o bien, funcionariado 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 de 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 se estructura en cuatro niveles. A cada uno de estos, las personas profesionales tienen que 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 son el siguientes:

- 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)





### Artículo 8. Prestación económica de la carrera profesional horizontal.

1. La atribución de un nivel dentro de la estructura de la carrera profesional horizontal comporta el otorgamiento de un complemento retributivo a los trabajadores y trabajadoras.
2. Las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de la carrera profesional correspondiente a cada uno de los niveles son las siguientes:

Niveles	SubgrupA1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
<b>Personal Laboral</b>	-	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
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 €

3. Respecto del personal que trabaje a tiempo parcial o con jornadas reducidas se tiene que hacer una reducción proporcional de la retribución de la carrera profesional.
4. Si durante el año se produce un cambio de nivel, no producirá cambios en la retribución hasta que se lleven a cabo las evaluaciones. Así, y siguiendo las previsiones del Artículo 4.3, será en este momento, con carácter retroactivo, cuando se paguen las retribuciones dejadas de percibir.

### Artículo 9. Derecho de acceso al sistema de 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 trabajadores y trabajadoras públicos 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 el otorgamiento de un nivel inicial, requerirá de la petición exprés con registro de entrada individual dirigido al área de RRHH de la persona interesada. Dicha 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.
3. La determinación del nivel inicial de los empleados y empleadas públicos dependerá de la experiencia profesional de los trabajadores y trabajadoras según el establecido en el artículo 5, y de la acreditación de haber participado en un número mínimo de horas de formación de acuerdo con el siguiente baremo:
4. El número de horas a acreditar en el momento del acceso a un nivel inicial se referirán a aquellas acciones formativas realizadas durante toda la vida laboral.
5. El cobro de estas retribuciones venderá supeditado a la disponibilidad presupuestaria anual de la corporación. En caso de que un año el personal no pudiera cobrar la retribución correspondiente, esta le sería abonada en el ejercicio presupuestario siguiente.

### Artículo 10. Evaluación periódica del desempeño.

El desempeño de los empleados y empleadas públicos integrados en el sistema de carrera profesional será evaluado anualmente, entre los meses de octubre y diciembre, por los órganos de seguimiento y evaluación. Dicha valoración podrá concluir con alguno de los siguientes resultados:

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

### Artículo 11. Mantenimiento del Nivel.

1. El mantenimiento del nivel dentro de la estructura de la carrera profesional requerirá la acreditación por parte de las personas interesadas, de la participación en actividades formativas durante 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:



Funcionarios	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros Grupos
Personal Laboral	-	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
	35	30	25	20	15	10

- Los trabajadores y trabajadoras con jubilación parcial, reducción de jornada o contratos a jornada parcial, también presentarán su formación atendiendo al número de horas del Artículo 11.2.
- Las actividades formativas se tendrán que realizar y justificar durante el año, con fecha tope de presentación de documentación de 30 de septiembre, de forma que durante este periodo el personal tendrá que haber completado las actividades formativas necesarias para mantener el nivel.
- La falta de justificación del número mínimo de horas formativas comportará la pérdida del nivel personal en los términos del artículo 13.
- En caso de que la falta de justificación de las actividades formativas fuera debida a circunstancias de fuerza mayor acreditadas por las personas interesadas, la comisión de seguimiento y evaluación podrá proponer al órgano competente, la concesión de un plazo no superior a tres meses para la correcta justificación de dichas actividades.
- El otorgamiento de un nuevo plazo de justificación por parte de la Presidencia de la corporación, no suspenderá el pago de la prestación económica de la carrera profesional horizontal.

#### Artículo 12. Progresión de Nivel.

1. La progresión de nivel de las personas trabajadoras acogidas al sistema de la carrera profesional horizontal del Consell de Formentera requerirá del cumplimiento de las siguientes condiciones:

- La acreditación del número de años de experiencia profesional para el acceso 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 anteriores, y por tanto, la progresión de nivel, dará derecho a la percepción del complemento retributivo correspondiente al nivel superior desde el mes siguiente en que se hubiera logrado la experiencia necesaria por parte de la persona trabajadora, y se hará efectivo en los términos del artículo 16.4.

3. El trabajador o trabajadora que haya tenido sanciones, faltas leves o graves, o se encuentre inmerso en algún disciplinario en el momento de la valoración anual no podrá progresar de nivel.

#### Artículo 13. Pérdida del nivel.

1. La no realización o justificación del número mínimo de horas de formación comportará la pérdida del nivel personal y 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 las y los representantes del personal.

3. Los trabajadores y trabajadoras incluidos 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. A los efectos de determinar la experiencia de los trabajadores y trabajadoras que hayan prestado servicios en varios grupos o categorías profesionales se establecen las siguientes reglas de ponderación:

Meses prestados por el personal de los cuerpos y escalas del grupo A1 o de 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 los cuerpos y escalas del grupo A2/B o de 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 los cuerpos y escalas del grupo C1 o de 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 los cuerpos y escalas del grupo C2 o de 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 los 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 denegación del grado personal de los trabajadores y trabajadoras adheridos 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 el fin de efectuar el seguimiento y valoración periódica de las empleadas y los empleados públicos.
3. La comisión será competente para la interpretación y resolución de los conflictos que se puedan presentar respecto del funcionamiento del sistema de la carrera profesional y de los mecanismos de evaluación. Para el ejercicio de sus funciones, la comisión podrá solicitar la asistencia técnica o asesoramiento que considere oportuno.
4. La comisión de seguimiento y valoración estará constituida por:

Presidencia:

- Presidente/a del Consell.

Vocales:

- Conseller/a de Personal.
- Representantes sindicales; la misma proporción presente en mesa negociadora.

Secretario:

- El Secretario de la corporación o el que este designe al efecto

5. El departamento de recursos humanos se encargará de la recepción y clasificación de la documentación aportada por las personas adheridas al sistema de la carrera profesional, así como de la realización de una primera valoración respecto 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. Las personas adheridas al sistema de la carrera profesional horizontal podrán presentar la documentación acreditativa de los requisitos a valorar por la comisión, antes del 30 de septiembre de cada año.
2. Recibida la documentación, se realizará un primer análisis y clasificación de esta por parte del departamento de recursos humanos del Consell. El mencionado 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 a los efectos 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, surgirán efectos desde el día primero de cada año.
5. En el supuesto de concesión de un plazo excepcional de justificación en los términos establecidas en el apartado 5 del artículo 11, transcurrido el plazo otorgado, la comisión de seguimiento y valoración se reunirá a efectos de elevar la propuesta correspondiente en el presidente de la corporación.

En este supuesto, la resolución que se dicte podrá acordar motivadamente la retroacción de los efectos económicos derivados del reconocimiento del nivel personal en el día primero del año.

**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, según lo establecido en el artículo 103, en relación al 113, de la ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de regímenes local de las Illes Balears.

Sin embargo, este reglamento se tendrá en consideración a todos los efectos y con carácter retroactivo a partir del 1 de julio de 2021.

Lo que se publica, para general conocimiento, y conforme a la normativa de función pública.

Formentera, 21 de diciembre de 2021

**La presidenta**  
Ana Juan Torres

