



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE ANDRATX

12872***Aprobación definitiva de la modificación del Reglamento de Carrera profesional del Ayuntamiento de Andratx***

El Pleno de la Corporación Municipal, en sesión ordinaria de fecha 25 de septiembre de 2025, aprueba inicialmente las modificaciones del Reglamento de Carrera Profesional del Ayuntamiento de Andratx.

En fecha 11 de octubre de 2025, en el BOIB 135 se publicó el acuerdo de aprobación inicial de la modificación del Reglamento de Carrera Profesional.

Una vez transcurrido el periodo de alegaciones sin que se haya producido ninguna, el acuerdo hasta el momento provisional se convierte en definitivo y su contenido íntegro es el siguiente:

«REGLAMENTO REGULADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ANDRATX

Preámbulo

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho del funcionario al arte. 16.3 a) del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Empleados públicos y se regula en el artículo 62 bis en la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, obligando su punto 4 a que el sistema de carrera profesional horizontal se desarrolle reglamentariamente, previa negociación con las organizaciones sindicales.

El mencionado Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público señala en el artículo 17 que las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto pueden regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, siendo que la Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares se modifica por la Ley 6/2018, de 22 de junio, por la cual se modifican varias normas del ordenamiento jurídico de las Islas Baleares en materia de turismo, de función pública, presupuestaria, de personal, de urbanismo, de ordenación farmacéutica, de transportes, de residuos y de régimen local, y se autoriza en el Gobierno de las Islas Baleares para aprobar determinados textos refundidos introduciendo el mencionado artículo 62.bis que señala que la efectividad definitiva de sistema de carrera horizontal requiere, en todo caso, la implantación previa de sistemas de evaluación del desempeño. La entrada en vigor de la modificación se produce el 27 de junio 2018.

La carrera horizontal consiste en la progresión del personal de las administraciones públicas en grados, categorías, peldaños u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de lugar de trabajo y en conformidad con el establecido a la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.

La carrera horizontal tiene que contribuir, así mismo, a la actualización y perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio al ciudadano en el Ayuntamiento de Andratx.

Actualmente, el Ayuntamiento de Andratx dispone de un acuerdo de evaluación del cumplimiento, aprobado por el Pleno en sesión extraordinaria de fecha 15 de junio de 2017 y publicado al BOIB n.º 76 de 22 de junio de 2017, la aplicación del cual se ha demostrado difícil y lenta. Así mismo, requiere la utilización de demasiado medianos personal, con los costes que esta necesidad supone.

Analizada la situación y a fin de dotar de agilidad al sistema de evaluación del cumplimiento que actualmente se aplica al personal de Ayuntamiento de Andraitx, se propone la siguiente regulación de la evaluación del desempeño:

ÍNDICE

Artículo 1.- Objeto.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

Artículo 3.- Características de la carrera profesional.

Artículo 4.- Estructura de la carrera profesional.

Artículo 5.- Prestación económica de la carrera profesional horizontal.

Artículo 6.- Derecho de acceso al sistema de la carrera horizontal y adquisición del nivel inicial.



Artículo 7.- Sistema de evaluación del desempeño.
Artículo 8.- Evaluación de la experiencia.
Artículo 9.- Evaluación de la especialización profesional.
Artículo 10.- Evaluación periódica del desempeño.
Artículo 11.- Criterios de ponderación los servicios prestados.
Artículo 12.- Órganos de valoración de la carrera profesional.
Artículo 13.- Procedimiento administrativo de la carrera profesional horizontal.
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA
DISPOSICIÓN DEROGATORIA
DISPOSICIÓN FINAL

Artículo 1

Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto la regulación de la carrera profesional horizontal y de los sistemas de evaluación del personal del Ayuntamiento de Andratx incluido en su ámbito de aplicación.

La carrera profesional constituye el instrumento de gestión del personal al Ayuntamiento de Andratx con el fin 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

La presente regulación será de aplicación a:

- a) Personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.
- b) Personal funcionario interino y personal laboral temporal del Ayuntamiento de Andratx
- c) Personal funcionario en situación de segunda actividad, con destino.
- d) Personal laboral indefinido no fijo.

Este reglamento no es de aplicación al personal Eventual de este consistorio.

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 a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b) Es personalizada: el reconocimiento del nivel tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada en 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 tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos.
- 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 los criterios que se tienen 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: conseguir un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.



Artículo 4

Estructura de la carrera profesional

1. La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles. A cada uno de estos, los empleados 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 los siguientes:
 - Nivel I: 5 años.
 - Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.
 - Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.
 - Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

Artículo 5

Prestación económica de la carrera profesional horizontal

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

Funcionarios	Grupo prof. A Subgrupo A1	Grupo prof. A Subgrupo A2	Grupo B	Grupo prof. C Subgrupo C1	Grupo prof. C Subgrupo C2	Otros Grupos Grupo prof. E
Personal Laboral	Grupo 1	Grupo 2		Grupo 3 - 5	Grupo 6 - 9	Grupo 10 - 11
Nivel I	2.805,00 €	2.550,00 €	2.295,00 €	2.040,00 €	1.785,00 €	1.530,00 €
Nivel II	5.610,00 €	5.100,00 €	4.590,00 €	4.080,00 €	3.570,00 €	3.060,00 €
Nivel III	8.415,00 €	7.650,00 €	6.885,00 €	6.120,00 €	5.355,00 €	4.590,00 €
Nivel IV	11.220,00 €	10.200,00 €	9.180,00 €	8.160,00 €	7.140,00 €	6.120,00 €

Estas retribuciones serán revisadas cada cuatro años. La actualización de importes se calculará aplicando los porcentajes de incrementos salariales que marquen las LGP de cada ejercicio, acumulados durante los cuatro años anteriores. El incremento solo será efectivo a partir del año en que se lleve a cabo la revisión, en ningún caso generará atrasos imputables a ejercicios anteriores.

3. Respecto del personal que trabaje a tiempo parcial o con jornadas reducidas se tienen 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 7.3., será en este momento, con carácter retroactivo, cuando se paguen las retribuciones dejadas de percibir.

Artículo 6

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 Ayuntamiento de Andratx, 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 la petición exprese de las personas interesadas. Dicha petición será resuelta por el Presidente/a de la corporación previa evaluación de la comisión de seguimiento y valoración, a la próxima evaluación anual del personal.
3. La determinación del nivel inicial de los funcionarios y funcionarias públicos dependerá de la experiencia profesional del trabajador según se establece en el artículo 4, y de la acreditación de haber participado en un número mínimo de horas de formación de acuerdo con el siguiente baremo:



Funcionarios	Grupo prof. A Subgrupo A1	Grupo prof. A Subgrupo A2	Grupo B	Grupo prof. C Subgrupo C1	Grupo prof. C Subgrupo C2	Otros Grupos Grupo prof. E
Personal Laboral	Grupo 1	Grupo 2		Grupo 3 - 5	Grupo 6 - 9	Grupo 10 - 11
Nivel I	35	30	25	20	15	10
Nivel II	70	60	50	40	30	20
Nivel III	105	90	75	60	45	30
Nivel IV	140	120	100	80	60	40

4. El número de horas a acreditar en el momento **del acceso a un nivel inicial** se referirán a aquellas acciones formativas hechas durante **los cinco años anteriores**.

Artículo 7

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 realiza mediante la evaluación del desempeño de cada empleado.

2. La evaluación del desempeño es el procedimiento por el cual se medirá y valora la conducta profesional, la especialización y el nivel de desarrollo adquirido por cada empleado público del Ayuntamiento de Andratx, de tal manera que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes del Ayuntamiento de Andratx y de sus profesional. Este sistema conjuga dos elementos de valoración, como son la experiencia lograda como empleada o empleado público en la misma u otras administraciones públicas, y la especialización profesional adquirida por el trabajador 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 cuales 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 8

Evaluación de la experiencia

1. La experiencia de los trabajadores se evaluará atendiendo en los años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Andratx, o en otras administraciones o entidades integrantes del Sector Público, en los términos del artículo 2 de la Ley 39/2015 del 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 ejércitos 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 al Ayuntamiento de Andratx, se computarán de acuerdo con el baremo establecido en el artículo 11.

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

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicios en otras administraciones públicas.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos establecidos en el artículo 89.5 del EBEP.
- Excedencia por cura de familiares.
- Excedencia voluntaria para funcionarios/arias que hayan sufrido daños físicos o psíquicos a consecuencia de la actividad terrorista.

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

6. El personal que acceda por cualquier de los sistemas de acceso a la función pública en un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo o una categoría profesional superior/inferior 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, previa evaluación por la Comisión Técnica de Valoración.

**Artículo 9****Evaluación de la especialización profesional**

El Grado de especialización de las y los empleados públicos del Ayuntamiento de Andratx se medirá atendiendo las horas de formación recibidas o impartidas en los ámbitos y materias directamente relacionadas 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.

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 del personal empleado público y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

Horas de formación computables:

1. Tanto para el acceso inicial al sistema de carrera como para el mantenimiento o cambio del nivel de carrera reconocido, solo se tendrán en cuenta los cursos de formación y perfeccionamiento, jornadas o seminarios impartidos y/o reconocidos por colegios oficiales, escuelas oficiales de formación, escuelas municipales de formación, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Administración del Estado, la autonómica o la local, las organizaciones sindicales firmantes de los acuerdos de formación continua de las administraciones públicas, las universidades y las escuelas técnicas, o los homologados por cualesquier de estas instituciones.

Se incluyen también los cursos de formación ocupacional impartidos o promovidos por el Servicio de Ocupación de las Islas Baleares (SOIB), y por otras entidades u organismos locales, autonómicos o estatales con competencias en materia de formación ocupacional.

Sin embargo, en el caso de los cursos específicos vinculados a tareas de administración especial, serán objeto de valoración por parte de la comisión los cursos de formación y perfeccionamiento realizados en el ámbito privado siempre que estén relacionados con las funciones del lugar ocupado y no se trate de las materias transversales que se establecen en el apartado 6 de este artículo.

2. Para el **acceso al nivel inicial** se tendrán en cuenta los cursos o acciones formativas realizadas, siempre que sean dentro de los **5 años anteriores**, y hasta que expire el plazo fijado en la convocatoria ordinaria correspondiente, en virtud de la cual la persona interesada pretenda acceder al sistema de carrera profesional.

Para el **mantenimiento/cambio del nivel** reconocido, los cursos o acciones formativas se tiene que llevar a cabo desde el 1 de diciembre del año X-1 al 30 de noviembre del año X. Los certificados de estos cursos o acciones formativas efectuadas, se tiene que presentar una vez publicada la convocatoria del ejercicio y hasta el 30 de noviembre del año correspondiente junto con el modelo establecido de solicitud.

Serán valorables las acciones formativas realizadas dentro del plazo establecido a pesar de que el certificado oficial se obtenga con posterioridad siempre y cuando se acredite debidamente su realización y superación. El certificado oficial del curso se tendrá que aportar una vez sea obtenido, en caso contrario se podrán revertir los reconocimientos efectuados.

3. Los cursos o acciones formativas pueden ser en la modalidad en línea o presencial, y se tiene que presentar un certificado de aprovechamiento a efectos de cómputo para conseguir el acceso a los niveles correspondientes o su mantenimiento.

También tienen validez los cursos o acciones formativas efectuados con certificado de asistencia, si bien cada hora realizada computará por 0,5 horas respecto a las horas con aprovechamiento.

Los créditos de aprovechamiento suponen los de asistencia, es decir, no son acumulativas la asistencia y el aprovechamiento.

La asistencia a jornadas de formación que no indiquen horas, computará como máximo 4 horas por día como asistencia.

4. Los cursos o acciones formativas pueden tener cualquier duración, pero los cursos que no indiquen la duración o que, estableciendo los días de duración, no especifiquen las horas diarias o totales, no se tienen que tener en cuenta.

5. Los cursos o acciones formativas de contenido técnico idéntico serán valorados una sola vez. En este caso, se valorará el curso o acción formativa con más horas de duración.

Sin embargo, los cursos con identidad sustancial a los cuales se hayan hecho valer en anteriores procesos de adquisición o de mantenimiento de un nivel de carrera serán tenidos en cuenta siempre que haya pasado un mínimo de 2 años de acá que computaron a una convocatoria, excepto que hayan sido consecuencia de una modificación o actualización sustancial de la legislación aplicable, o bien una supongan una profundización en el conocimiento o bien la entrada en vigor de una nueva normativa de aplicación.



Las titulaciones académicas de carácter oficial o la equivalencia de las cuales esté reconocida y establecida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, así como los títulos propios de grado y los títulos propios de posgrado establecidos por las universidades españolas en la regulación de las enseñanzas propias que exceden en más de un 50% de los mínimos para mantener un nivel de carrera, se podrán usar en la anualidad siguiente.

6. Solo computarán los cursos o acciones formativas efectuadas que estén relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo que se ocupe. Sin embargo, serán objeto de valoración, sea qué sea el lugar ocupado, los cursos o acciones formativas efectuados en relación con las materias transversales siguientes:

- a) Informática.
- b) Idiomas, incluyendo el curso para la obtención del nivel de catalán cuando se refiera a un nivel superior al exigido en el puesto de trabajo ocupado.
- c) Prevención de riesgos laborales, entre los cuales se incluyen aquellos relacionados con emergencias y/o atención sanitaria: DESA (Desfibrilador Semiautomático), primeros auxilios o extinción de incendios, de entre otros, así como la formación preventiva específica del puesto de trabajo que no sea obligatoria en conformidad con la evaluación de riesgos del lugar trabajo ocupado.
- d) Habilidades sociales.
- e) Igualdad.
- f) Calidad.
- g) Derechos y deberes del personal empleado público.
- h) Protección de datos.
- i) Gestión medioambiental.
- j) En el caso del personal laboral que, sin constituir las funciones propias de su puesto de trabajo, conduzca habitualmente, en virtud de las necesidades del servicio, vehículos de un peso superior a los 7.500 kg de MMA (Massa Màxima Autorizada), también será tenido en cuenta el certificado de aptitud profesional de transporte de mercancías.

Será de aplicación las mismas condiciones anterior establecidas para el resto de cursos de formación. En el caso de cursos de informática no será aplicable esta limitación en el caso de nuevas versiones de aplicaciones informáticas.

7. No se valorarán las asignaturas encaminadas a obtener las titulaciones académicas. Tampoco se valorará la impartición de cursos, acciones formativas o asignaturas en centros oficiales o de carácter profesional. Tampoco los cursos que sean requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo.

8. En el caso de las horas de **mantenimiento anual**, el personal que se encuentre de **baja durante más de seis meses durante el año** de evaluación, derivada de accidente de trabajo o de incapacidad temporal, no tendrá que acreditar, para aquel año, las horas de mantenimiento, las cuales tendrán que ser acreditadas una vez se incorpore a su puesto de trabajo, en un plazo de tres meses.

9. En el caso de las horas para **subir de nivel**, el personal que se encuentre en situación de IT de larga dura, derivada de accidente de trabajo o de incapacidad temporal, una vez hayan sido acreditadas las horas de formación se valoró el cambio de nivel con su abono con carácter retroactivo en el mes siguiente a la fecha efectiva de cambio de nivel.

10. Podrán quedar exentos otros supuestos de baja que, sin llegar al periodo indicado, sean estudiados y determinados por la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera Profesional.

Artículo 10

Evaluación periódica del desempeño

El desempeño de los empleados y empleadas públicos integrados en el sistema de carrera profesional del Ayuntamiento de Andratx será evaluado anualmente por la Comisión de Valoración y Seguimiento. Esta valoración podrá concluir con alguno de los siguientes resultados respecto al mantenimiento de nivel:

- Apto.
- No Apto.

A) Apto en el mantenimiento/cambio 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 por un número mínimo de horas.

2. El número mínimo de horas de formación a acreditar según el grupo, subgrupo o categoría profesional, y para cada nivel de carrera es el siguiente:



Funcionarios	Grupo prof. A Subgrupo A1	Grupo prof. A Subgrupo A2	Grupo B	Grupo prof. C Subgrupo C1	Grupo prof. C Subgrupo C2	Otros Grupos Grupo prof. E
Personal Laboral	Grupo 1	Grupo 2		Grupo 3 - 5	Grupo 6 - 9	Grupo 10 - 11
	35	30	25	20	15	10

3. Los trabajadores con jubilación parcial, reducción de jornada o contratos a jornada parcial, también presentarán su formación atendido el número de horas del punto 2 anterior.

4. Las actividades formativas se tendrán que realizar de acuerdo con el que dispone el Artículo 9 de este Reglamento.

5. La falta de justificación del número mínimo de horas formativas comportará dejar de percibir el complemento de carrera profesional en los términos del apartado B) siguiente.

6. En caso de que la falta de justificación de las actividades formativas fuera debida a circunstancias de fuerza mayor acreditadas por los interesados, 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 estas actividades.

7. 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.

8. De manera muy excepcional y con la valoración positiva de la comisión, se podrá dispensar certificado acreditativo de la acción formativa realizada, por un informe del superior jerárquico en que argumente de manera muy justificada la adaptación a las nuevas herramientas o sistemas de gestión que se puedan implantar y/o modificar.

B) No Apto en el mantenimiento/cambio de Nivel

1. La no realización o justificación del número mínimo de horas de formación comportará ser declarado o declarada no apto o no apta en el mantenimiento anual del nivel de carrera consolidado y supondrá para el trabajador dejar de percibir el complemento de carrera profesional.

2. Para volver a percibir el complemento de carrera profesional hará falta que en la anualidad siguiente a aquella en la cual se obtuvo la valoración negativa se acrediten las horas de mantenimiento de las dos anualidades, sin que se tenga derecho a la percepción de atrasos.

3. En el supuesto de que antes de la siguiente evaluación se justifique que se han cumplido con los requisitos por los cuales ha sido declarado no apto, se podrá volver a cobrar el 100% del complemento de carrera sin que en ningún casos se puedan cobrar atrasos. La retribución se hará efectiva en la siguiente nómina, dando cuenta en este caso a la comisión; o bien se remitirá a la comisión porque lo apruebe con efectos retroactivos a la fecha de la justificación.

4. En el supuesto de que el personal sea declarado no apto, e inmediatamente antes de redactar la propuesta resolución, la Comisión de seguimiento y valoración dará audiencia al interesado porque, en un plazo no inferior a diez días hábiles, pueda alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes.

Artículo 11

Criterios de ponderación de los servicios prestados

A efectos de determinar el número de días de servicios prestados en varios grupos o categorías profesionales se establecen las siguientes reglas de ponderación por los días acreditados:

		Grupo prof. A Subgrupo A1	Grupo prof. A Subgrupo A2	Grupo B	Grupo prof. C Subgrupo C1	Grupo prof. C Subgrupo C2	Otros Grupos Grupo prof. E
		Grupo 1	Grupo 2		Grupo 3 - 5	Grupo 6 - 9	Grupo 10 - 11
Grupo prof. A Subgrupo A1	Grup 1	1	0,60	0,50	0,40	0,30	0,20
Grupo prof. A Subgrupo A2	Grup 2	1	1	0,60	0,50	0,40	0,30
Grupo B		1	1	1	0,60	0,50	0,40
Grupo prof. C Subgrupo C1	Grup 3-5	1	1	1	1	0,60	0,50
Subgrupo C2 Grupo prof. D i E	Grup 6-9	1	1	1	1	1	1

Artículo 12.**Órganos de valoración de la carrera profesional**

1. El reconocimiento o denegación del grado personal de los trabajadores adheridos al sistema de la carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Andraitx corresponde al/la Presidente/a de la corporación, previa valoración del desempeño por parte de la comisión de seguimiento y valoración.
2. La comisión se reunirá dentro del último trimestre de cada año, con el fin de efectuar el seguimiento y valoración periódica de las empleadas y los empleados públicos. Cada sesión se convocará con una antelación mínima de 2 días hábiles.
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: El Regidor/a de Recursos Humanos o la persona en quien delegue que reúna la condición de personal electo. La presidencia tendrá el voto de calidad en caso de empate.

Vicepresidencia: El Regidor/a que designe la presidencia de la Comisión, que reúna la condición de personal electo. Se pueden designar suplentes por el mismo procedimiento.

Secretario/a: Funcionario/a del Ayuntamiento de Andraitx del departamento de Recursos Humanos del Grupo A – Subgrupo A1/A2, designado por la presidencia de la Comisión con voz pero sin derecho a voto. Se pueden designar suplentes por el mismo procedimiento.

Vocales permanentes:

1 miembro designados o designadas por la junta de Personal entre los suyos o sus miembros. La propuesta tiene que incluir un número de titulares y suplentes.

1 miembro designados o designadas por el comité de empresa entre los suyos o sus miembros. La propuesta tiene que incluir un número de titulares y suplentes.

1 funcionario del Ayuntamiento de Andraitx del Grupo A – Subgrupo A1, designado por la presidencia de la Comisión. Se pueden designar suplentes por el mismo procedimiento.

4. bis. La comisión quedará válidamente constituida con la presencia del 50% de los miembros y siempre con la presencia de Presidente y Secretario o las personas que las sustituyen.

5. El departamento de recursos humanos del Ayuntamiento se encargará de la recepción y clasificación de la documentación aportada por los sujetos adheridos 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 13**Procedimiento administrativo de la carrera profesional horizontal**

1. Los sujetos adheridos al sistema de la carrera profesional horizontal podrán presentar la documentación acreditativa de los requisitos a valorar por la comisión, antes del 30 de noviembre de cada año.
2. Recibida la documentación, se hará un primer análisis y clasificación de esta, por parte del departamento de recursos humanos del Ayuntamiento de Andraitx. Dicho departamento elevará una propuesta de valoración a la comisión de seguimiento y evaluación.
3. Reunida la Comisión, se procederá al análisis de la propuesta efectuada por el departamento de Recursos Humanos, y hechos las aportaciones oportunas, elevará una propia propuesta de resolución a la Presidencia de la Corporación.

4. La resolución de reconocimiento o denegación del grado personal se dictará antes del 31 de diciembre del año de evaluación. Las modificaciones en el complemento retributivo que se produzcan con motivo de la pérdida, mantenimiento o cambio de nivel, tendrán efectos a la nómina del mes de diciembre.

Si durante el año se produce un cambio de nivel, el cambio en la retribución tendrá efectos a la nómina del mes de diciembre y se pagarán con carácter retroactivo, las retribuciones dejadas de percibir.

5. En el supuesto de concesión de un plazo excepcional de justificación en los términos establecidos en el apartado A) punto 6 del artículo 10, transcurrido el plazo otorgado, la comisión de seguimiento y valoración se reunirá a efectos de elevar la propuesta correspondiente al/la presidente/a 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 ADICIONAL PRIMERA

El proceso para realizar el encuadre inicial de nivel en el acceso a la carrera profesional horizontal, llevado a cabo para los funcionarios de carrera y personal laboral fijo durante el año 2017, y para el restante personal que le fue aplicable durante 2018, se considera el único sistema extraordinario al cual se puede optar, por una sola vez.

Fuera de este periodo de implantación, solo se podrá desarrollar la carrera profesional horizontal en el modelo ordinario.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las convocatorias correspondientes en 2022 y 2023 fueron aprobadas por decreto 293/2023 de fecha 8 de febrero, pero no ha sido posible llevarlas a cabo de la forma establecida en el reglamento inicial, por lo cual, de manera excepcional, se llevará a cabo aplicando los siguientes **criterios objetivos por la evaluación correspondiente a año 2022 y al año 2023** según grupo, subgrupo o categoría profesional, y nivel de carrera:

A) Acreditación de haber participado en un número mínimo de horas de formación por cada uno de los años, de acuerdo con el establecido al apartado 2 de la letra A) del artículo 10 de este Reglamento.

Será de aplicación por la valoración de las horas de formación el establecido en el artículo 9 del Reglamento. Los cursos o acciones formativas, pueden ser en la modalidad en línea o presencial, y se tiene que presentar un certificado de aprovechamiento a efectos de cómputo para conseguir el acceso a los niveles correspondientes o su mantenimiento.

B) El periodo mínimo de servicios prestado para acceder a cada nivel es el siguiente:

Nivel I: 5 años.

Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.

Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.

Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

La determinación del **nivel inicial** de los empleados y empleadas públicos dependerá de la experiencia profesional del trabajador según el cual se establece en el artículo 5 del Reglamento, y de la acreditación de haber participado en un número mínimo de horas de formación de acuerdo con el baremo establecido en su punto 3 del artículo 6 de este reglamento.

C) Circunstancias particulares correspondientes a la convocatoria 2022-2023:

1.- La acreditación de la formación será necesaria tanto para los que acceden como para los que cambian o mantienen nivel de carrera profesional.

2.- Se podrá aportar para la convocatoria 2022-2023 los cursos hechos durante los últimos 5 años.

Excepcionalmente y de forma justificada, se podrá dispensar certificado acreditativo de la acción formativa realizada, por un informe del superior jerárquico en el cual se justifique la implicación en el desarrollo de las funciones y tareas del departamento, o bien por la adaptación a las nuevas herramientas o sistemas de gestión que se implanten y/o modifiquen durante el plazo de evaluación correspondiente.

3.- A fin de poder aportar la justificación de la participación en un mínimo de horas de formación a esta convocatoria se podrá presentar el justificante de formación durante el periodo establecido porque la comisión realice las valoraciones de la convocatoria de referencia (tres meses desde la entrada en vigor).

4.- El reconocimiento de nivel y sus efectos económicos serán de aplicación con carácter retroactivo en el mes siguiente a la fecha efectiva de cambio de nivel correspondiente en 2022 o en 2023, respectivamente.

5.- La comprobación del cumplimiento de los requisitos se llevará a cabo por el departamento de RRHH, elevando la propuesta a la comisión de valoración. Dada la circunstancia excepcional que afecta esta convocatoria en cuestión, las reuniones de la comisión se podrán llevar a cabo de manera mensual los tres meses posteriores a la entrada en vigor, a efectos de analizar las propuestas de valoración efectuadas por el departamento de Recursos Humanos, y elevar las propuestas de resolución a la Presidencia de la corporación.

En el supuesto de que las evaluaciones sean negativas o no sea posible su evaluación por alguna particularidad, serán sometidas a criterio de la comisión de valoración y seguimiento que se pronunciará a tal efecto a partir del vencimiento del plazo de solicitudes.

6.- En el supuesto de que el personal sea declarado no apto, e inmediatamente antes de redactar la propuesta resolución, la





Comisión de seguimiento y valoración dará audiencia al interesado porque, en un plazo no inferior a diez días hábiles, pueda alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes.

7.- Para aquellas personas que a esta convocatoria no hayan formulado solicitud de participación y, por lo tanto, no hayan aportado los cursos de formación necesarios, se podrá formular por parte de la comisión de seguimiento y valoración, avance que finalice el plazo, requerimiento de aportación con la consecuente evaluación negativa en caso de incumplimiento y con las implicaciones de penalización que suponen.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Con la aprobación del presente reglamento quedan derogados los acuerdos relativos al sistema de la carrera profesional horizontal adoptados por el pleno de la corporación en la sesión de día 30 de noviembre de 2023.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Reglamento entrará en vigor, una vez aprobado definitivamente y publicado su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia, en el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con relación en el artículo 70 de esta.»

Lo cual se hace pública por su general conocimiento.

Andratx, documento firmado electrónicamente (10 de noviembre de 2025)

La alcaldesa presidenta
Estefania Gonzalvo Guirado)

