
ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

02569-2026

PENÍSCOLA/PEÑÍSCOLA

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Peñíscola, en sesión celebrada el día 21 de mayo de 2026 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“PRIMERO.- Aprobar inicialmente el Reglamento por el que se regula la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal al servicio del Ayuntamiento de Peñíscola, cuyo texto íntegro es el siguiente:

“MODIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULA EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑÍSCOLA, PROPUESTA POR LA CORPORACIÓN MUNICIPAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Reglamento tiene por objeto regular la carrera profesional del personal al servicio del Ayuntamiento de Peñíscola, de conformidad con lo establecido en el 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 (TREBEP), la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana y demás normativa de aplicación.

La carrera profesional constituye un derecho de los empleados públicos que permite su progresión profesional individualizada, mediante el reconocimiento público y expreso del desarrollo alcanzado en el desempeño de sus funciones, su nivel de formación, conocimiento y experiencia acreditados, así como la pertinente evaluación del desempeño.

La Sentencia núm. 079/2025, de 18 de febrero de dos mil veinticinco, dictada por el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo número uno de Castellón, estimó el recurso contencioso-administrativo contra la resolución presunta del Ayuntamiento de Peñíscola por la que se desestima la reclamación formulada en fecha 1 de diciembre de 2023 en relación con el reconocimiento de la carrera y desarrollo profesional, en la que condena al Ayuntamiento a iniciar los trámites legales oportunos para la aprobación por el órgano competente de las normas reglamentarias por las que se establezca un sistema de grados de desarrollo profesional en el plazo de seis meses y además, de inicio de los trámites oportunos y de la aprobación por el órgano competente, en el plazo máximo de 6 meses, de las normas reglamentarias por las que se establezca un sistema de grados de desarrollo profesional. En este sentido, la sentencia declara la disconformidad a Derecho de la citada resolución que se anula, reconociendo el derecho a que la Administración inicie los trámites oportunos para aprobar, en un plazo máximo de seis meses, el sistema de grados de desarrollo profesional con todo lo que ello implica.

Para la redacción del reglamento y carrera se ha tenido en cuenta el art. 133 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, que tiene el siguiente tenor literal:

«Artículo 133. Carrera horizontal del personal funcionario de carrera.

1. La carrera horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados, de los conocimientos adquiridos y del resultado de la evaluación del desempeño, así como de aquellos otros méritos y aptitudes que puedan establecerse reglamentariamente por razón de la especificidad de la función desarrollada y de la experiencia adquirida.

2. A tal objeto, reglamentariamente se establecerá un sistema de grados de desarrollo profesional, regulándose los requisitos y la forma de acceso a cada uno de los grados, así como las retribuciones asignadas a los mismos. Con carácter general, la progresión será consecutiva.

3. Los grados de desarrollo profesional, una vez reconocidos, serán objeto de consolidación, sin perjuicio de lo dispuesto en la regulación del régimen disciplinario para la sanción de demérito.

4. A través de la Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat se facilitará, en caso de movilidad intersectorial del personal funcionario de carrera, el reconocimiento mutuo de los diferentes grados de desarrollo profesional.

5. El personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat tendrá derecho a la percepción de la retribución correspondiente al complemento de carrera administrativa que corresponda según el tiempo de servicios prestados, siempre que cumpla con los requisitos previstos en la normativa de aplicación.».

El desarrollo autonómico reglamentario, se encuentra en el Decreto 211/2018, de 23 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de la Administración de la Generalitat Valenciana, que es el marco normativo que ha servido de base y fundamento para la elaboración de este Reglamento.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Este Reglamento tiene por objeto la regulación del sistema de carrera profesional horizontal del personal al servicio del Ayuntamiento de Peñíscola, así como la evaluación del desempeño a los solos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema.

Artículo 2. Ámbito subjetivo.

1. Este Reglamento será de aplicación al personal al servicio del Ayuntamiento de Peñíscola, con un vínculo funcional o laboral, independientemente de su carácter permanente o temporal y de que se trate de funcionarios propios o de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

2. No será de aplicación al personal eventual.

TÍTULO II. CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Artículo 3. Definición de la carrera profesional horizontal.

La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal al servicio del Ayuntamiento de Peñíscola, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.

Este reconocimiento se hará efectivo a través de la progresión en cada uno de los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales, en la estructura de grados de desarrollo profesional (GDP) establecida. La progresión alcanzada en cada cuerpo, escala o agrupación profesional será irreversible salvo por aplicación de la sanción de demérito prevista en la regulación del régimen disciplinario.

Artículo 4. Grados de desarrollo profesional.

1. Este Reglamento establece un sistema de carrera profesional horizontal con cuatro grados en cada uno de los grupos o subgrupos de clasificación profesional.

2. Los grados de desarrollo profesional (GDP) que componen la carrera profesional horizontal son:

- a) GDP I.
- b) GDP II.
- c) GDP III.
- d) GDP IV.

Artículo 5. Acceso al sistema de carrera horizontal

El derecho de acceso al sistema de carrera horizontal nace en el momento de la adquisición de la condición de personal municipal en un determinado cuerpo, escala o agrupación profesional del Ayuntamiento de Peñíscola.

Artículo 6. Requisitos para la progresión en el sistema.

1. La progresión en el sistema de carrera horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada uno de los GDP previstos en este Reglamento.

2. Para solicitar el ascenso al GDP superior se requerirá un tiempo mínimo de ejercicio profesional, continuado o interrumpido, en el GDP inmediatamente inferior, así como la obtención de las puntuaciones mínimas establecidas, en cada caso, en la valoración específica por Áreas que se requiera para acceder al correspondiente GDP, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional, de acuerdo con los art. 12 y 13 de este Reglamento.

3. Los méritos de las Áreas de valoración deberán obtenerse durante el período de tiempo comprendido entre el reconocimiento del GDP inmediatamente inferior, entendiéndose reconocido desde el primer día del mes siguiente a la solicitud del evaluado si ésta fuese favorable, y el que se pretende acceder.

4. En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos para el ascenso a diferentes grados de desarrollo profesional, ni para la progresión en otros cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales.

Artículo 7. Tiempo de permanencia necesario para solicitar la progresión.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para que el personal pueda solicitar la valoración de los méritos establecidos para el GDP superior, acreditar el tiempo mínimo de permanencia en el GDP inmediatamente inferior que, en cada caso se establece a continuación:

- 1.- GDP I 5 años desde la toma de posesión como funcionario o firma del contrato laboral
- 2.- GDP II 5 años en el GDP I
- 3.- GDP III 6 años en el GDP II
- 4.- GDP IV 6 años en el GDP III

Artículo 8. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia.

1. Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo, en puestos de trabajo adscritos al cuerpo, escala o agrupación profesional correspondiente.

En el caso de que, durante el tiempo mínimo de permanencia previsto en el artículo anterior, la persona interesada haya estado en situación de servicio activo en cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales pertenecientes a los distintos grupos o subgrupos de titulación, el tiempo mínimo de permanencia se computará de forma proporcional, según el grupo o subgrupo en el que haya estado en activo. Para ello, se acumulará el tiempo trabajado previamente en puestos de trabajo de otro grupo o subgrupo, multiplicándolo por el factor que le corresponda, según el cuadro siguiente:

GRUPOS ACTUALES	GRUPOS / SUBGRUPOS ANTERIORES					
	A1	A2	B	C1	C2	AP
A1	1	0,65	0,5	0,42	0,33	0,25
A2	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
B	1	1	1	0,83	0,67	0,5
C1	1	1	1	1	0,8	0,6
C2	1	1	1	1	1	0,75
AP	1	1	1	1	1	1

2. El tiempo de servicios prestados mediante nombramiento provisional por mejora de empleo en puestos de trabajo adscritos a cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales diferentes al de pertenencia computará a efectos de carrera profesional en el grupo o subgrupo del puesto en el que esté adscrito en mejora de empleo.

Para el personal que tenga reconocido un GDP y pase a desempeñar un puesto de trabajo de un grupo o subgrupo superior mediante nombramiento provisional por mejora de empleo, el tiempo en los grupos o subgrupos inferiores se recalculará, aplicando lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

3. Cada vez que se produzca una modificación en la prestación de servicios, de seis meses de duración o más, que dé lugar a la aplicación de las reglas del apartado 1, a solicitud de la persona interesada, se volverá a calcular el tiempo transcurrido desde el inicio.

4. Los servicios prestados en puestos de trabajo de un colectivo profesional que hubiera sido objeto de una reclasificación mediante un plan de ordenación de personal que supusiera el paso a un grupo o subgrupo superior, se entenderán prestados en este último sin la aplicación de los factores de ponderación previstos en el apartado 1 de este artículo.

5. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) Servicios especiales.
- b) Servicios en otras Administraciones públicas.
- c) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
- d) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- e) Excedencia forzosa.

6. Al tiempo de permanencia necesario para el ascenso al GDP superior se le descontará el remanente reconocido a cada persona en la Resolución de Alcaldía de encuadre inicial en el sistema o en la adaptación de carrera correspondiente. Una vez determinado el tiempo que resta para poder ascender de GDP, la puntuación concreta exigida en los art. 12 ó 13 de este Reglamento, tendrá que ajustarse de manera proporcional en el periodo mencionado.

7. Al personal procedente de otras Administraciones públicas, que acceda mediante concurso de méritos u otros sistemas de provisión de puestos de trabajo, que lo solicite, se le reconocerá un encuadre inicial si cumple el tiempo mínimo de permanencia y las horas de las Áreas DC, TC y DTC. Se reconocerá a efectos de tiempo mínimo de permanencia, el tiempo de servicios prestado en puestos correspondientes al mismo grupo o subgrupo de titulación de otras Administraciones públicas. El tiempo de permanencia en distinto grupo o subgrupo de titulación se computará de forma proporcional conforme al art. 8.1 de este Reglamento.

El remanente de tiempo que exceda del necesario para obtener el encuadre inicial computará de acuerdo con el apartado anterior.

Artículo 9. Áreas de valoración de los subgrupos A1 y A2, y grupo B.

A los efectos de la valoración de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera de los subgrupos A1 y A2 y grupo B, se establecen las siguientes Áreas de valoración:

Área CO, «Cumplimiento de objetivos». En este Área se valorarán dos elementos: el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece (elemento CO1); así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados (elemento CO2).

Área PE, «Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas». En este Área se valorarán dos elementos: la competencia en el desarrollo de las tareas asignadas (elemento PE1); así como el desempeño efectivo de las mismas (elemento PE2).

Área ICM, «Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público». En este Área se valorará la participación voluntaria en iniciativas destinadas a mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión del servicio público y de la atención a la ciudadanía, así como la participación en grupos de mejora de la calidad de los servicios públicos.

Área DC, «Desarrollo de conocimientos». En este Área se valorará la formación recibida relacionada con la práctica profesional.

Área TC, «Transferencia de conocimientos». En este Área se valorará la participación y colaboración en la docencia, así como la participación y colaboración en la investigación y en la innovación en materias relacionadas con las funciones desempeñadas.

Artículo 10. Áreas de valoración de los subgrupos C1 y C2, y agrupaciones profesionales.

A los efectos de la valoración de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera de los subgrupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales, se establecen las siguientes Áreas de valoración:

- Área CO, «Cumplimiento de objetivos». En este Área se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribu-

ción individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

- Área PE, ««Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas». En este Área se valorará la competencia en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas.
- Área ICM, ««Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público». En este Área se valorará la participación voluntaria en iniciativas destinadas a mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión del servicio público y de la atención a la ciudadanía, así como la participación en grupos de mejora de la calidad de los servicios públicos.
- Área DTC, ««Desarrollo y transferencia de conocimientos». En este Área se valorará la formación recibida relacionada con la práctica profesional, así como la participación y colaboración en la docencia, en materias relacionadas con las funciones desempeñadas.

Artículo 11. Normas para la valoración.

1. La valoración de las diferentes Áreas se obtendrá como consecuencia de la aplicación de los sistemas de evaluación del desempeño previstos en este Reglamento.

2. Los méritos a valorar en cualquiera de las Áreas se deben de obtener dentro del período de permanencia necesario para poder optar al ascenso al GDP superior.

3. En el supuesto de que, cumplido el período mínimo de permanencia y presentados los méritos correspondientes a las áreas DC, TC y DTC, el solicitante no alcance la puntuación mínima exigida debido exclusivamente a la falta de emisión de los informes de valoración de las áreas CO, PE e ICM por causas no imputables al mismo, se procederá del siguiente modo:

a) Suspensión y requerimiento: La solicitud quedará en suspenso y se requerirá formalmente al evaluador responsable la emisión del informe, otorgándole para ello un plazo máximo improrrogable de un (1) mes.

b) Efectos de la falta de emisión: Si transcurrido dicho plazo el informe no hubiera sido emitido, se considerará que la evaluación del área o áreas pendientes es FAVORABLE a todos los efectos, asignándose la puntuación máxima correspondiente a dicho apartado.

c) Resolución y efectos retroactivos: Una vez obtenida la valoración (ya sea por emisión expresa del informe o por silencio positivo conforme al apartado anterior), si se alcanza la puntuación mínima exigida, se reconocerá el Grado de Desarrollo Profesional (GDP) con efectos retroactivos a la fecha de la solicitud inicial.

d) Desestimación: Si tras la recepción del informe expreso no se alcanzara la puntuación mínima, la solicitud será desestimada, debiendo el interesado iniciar un nuevo procedimiento cuando reúna los méritos suficientes.

4. Los efectos económicos y administrativos del ascenso al GDP superior se reconocerán desde el primer día del mes siguiente en que se cumplieren los requisitos para el ascenso, iniciándose en ese momento el período de permanencia para un nuevo ascenso.

Artículo 12. Valoración específica del desarrollo profesional del personal de los subgrupos profesionales A1 y A2 y del grupo B.

Para el ascenso al GDP superior, además del tiempo de permanencia previsto en el art. 7 para acceder a cada uno de los GDP, se requerirá:

a) Haber obtenido una puntuación mínima de 62,50 puntos en la suma de la puntuación de las cinco Áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con el siguiente el baremo y la distribución de puntuaciones máximas:

Áreas	Elemento	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
CO	CO1	Máx. 20 pts	Máx. 20 pts	Máx. 20 pts	Máx. 20 pts
	CO2	Máx. 15 pts	Máx. 15 pts	Máx. 15 pts	Máx. 15 pts
PE	PE1	Máx. 15 pts	Máx. 15 pts	Máx. 15 pts	Máx. 15 pts
	PE2	Máx. 10 pts	Máx. 10 pts	Máx. 10 pts	Máx. 10 pts
ICM		Máx. 10 pts	Máx. 10 pts	Máx. 10 pts	Máx. 10 pts
DC		Máx. 20 pts	Máx. 20 pts	Máx. 20 pts	Máx. 20 pts
TC		Máx. 10 pts	Máx. 10 pts	Máx. 10 pts	Máx. 10 pts
		100 pts	100 pts	100 pts	100 pts

b) Haber obtenido las evaluaciones anuales «aptas» de las Áreas CO, PE e ICM. Se entenderá «apta» la evaluación si alcanza, al menos, el 50% de la puntuación máxima total prevista en el cuadro anterior para las Áreas CO, PE e ICM.

c) Haber obtenido la puntuación prevista para les Áreas de DC. Cada hora de formación de las Área DC y TC se valorará en 0,5 puntos. El incumplimiento de este requisito impedirá el ascenso al GDP superior en tanto no se obtenga la puntuación prevista para las Áreas de DC.

Artículo 13. Valoración específica del desarrollo profesional del personal de los subgrupos profesionales C1y C2 y de las agrupaciones profesionales.

Para el ascenso al GDP superior, además del tiempo de permanencia previsto en el art. 7 para acceder a cada uno de los GDP, se requerirá:

a) Haber obtenido una puntuación mínima de 62,50 puntos en la suma de la puntuación de las cuatro Áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con el siguiente el baremo y la distribución de puntuaciones máximas:

Áreas	Elemento	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
CO	CO1	Máx. 20 ptos	Máx. 20 ptos	Máx. 20 ptos	Máx. 20 ptos
	CO2	Máx. 15 ptos	Máx. 15 ptos	Máx. 15 ptos	Máx. 15 ptos
PE	PE1	Máx. 15 ptos	Máx. 15 ptos	Máx. 15 ptos	Máx. 15 ptos
	PE2	Máx. 10 ptos	Máx. 10 ptos	Máx. 10 ptos	Máx. 10 ptos
ICM		Máx. 15 ptos	Máx. 15 ptos	Máx. 15 ptos	Máx. 15 ptos
DTC		Máx. 25 ptos	Máx. 25 ptos	Máx. 25 ptos	Máx. 25 ptos
		100 ptos	100 ptos	100 ptos	100 ptos

b) Haber obtenido las evaluaciones anuales «aptas» de las Áreas CO, PE e ICM. Se entenderá «apta» la evaluación si alcanza, al menos, el 50% de la puntuación máxima total prevista en el cuadro anterior para las Áreas CO, PE e ICM.

c) Haber obtenido la puntuación prevista para el Área DTC. Cada hora de formación del Área DTC se valorará en 1 punto. El incumplimiento de este requisito impedirá el ascenso al GDP superior en tanto no se obtenga la puntuación prevista para el Área DTC.

Artículo 14. Ascenso al GDP superior.

1. Cuando la persona interesada considere que está en condiciones de acceder al GDP superior porque cumple con los requisitos establecidos en este Reglamento, podrá solicitar, mediante escrito dirigido a la Alcaldía, el inicio del procedimiento de valoración y ascenso al GDP superior.

2. La persona interesada únicamente deberá acreditar los méritos correspondientes a las Áreas DC, TC y DTC. Los méritos correspondientes a las Áreas CO, PE e ICM se recabarán, de oficio, por el departamento de Personal y se acreditarán mediante un informe del superior jerárquico que se emitirá anualmente durante el mes de enero.

Para el ascenso al GDP I, GDP II, GDP III y GDP IV se requerirá un informe, por cada año del periodo a evaluar, con resultado «apto» de la evaluación de las Áreas CO, PE e ICM, de los que se dará traslado al Departamento de Personal y al interesado en los quince primeros días del mes de febrero.

Cada informe de evaluación deberá estar motivado, especialmente si el resultado de la calificación es «no apto/-a», en cada una de las Áreas. De cada informe con evaluación «no apta» el Departamento de Personal dará audiencia a la persona interesada para que pueda formular alegaciones.

3. Una vez comprobado que la persona interesada cumple con los requisitos exigidos, la Alcaldía deberá resolver y notificar en un plazo de dos meses, desde que se hubiera emitido el informe de la valoración de méritos a las Áreas CO, PE e ICM y le correspondiera al interesado el ascenso al GDP superior.

4. Los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde el primer día del mes siguiente al que se cumplan los requisitos para el ascenso al GDP superior, entendiéndose éste como el día siguiente a la fecha de solicitud del interesado, siempre que la persona interesada haya presentado la solicitud del cumplimiento de los requisitos exigidos de las Áreas DC, TC y DTC.

5. El personal que se halle en alguna de las situaciones previstas en el art. 8.5 de este Reglamento tendrá derecho a acceder o a progresar en el sistema, solo a efectos administrativos, de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, si bien dicho ascenso o progresión no podrá tener efectos económicos hasta el momento en que se produzca el reingreso al servicio activo de la persona interesada.

6. En los casos previstos en el apartado anterior, si la solicitud se formaliza con posterioridad al reingreso y dentro del plazo de los tres meses posteriores al mismo, los efectos económicos y administrativos serán desde el primer día del mes siguiente a la fecha del reingreso, siempre que a la fecha de reingreso se cumplieran los requisitos. Si la solicitud fuera posterior a dicho plazo, los efectos serán desde el primer día del mes siguiente a la fecha de la solicitud.

Artículo 15. Complemento de carrera administrativa.

1. El reconocimiento del grado de desarrollo profesional (GDP) en el sistema de carrera horizontal conllevará la percepción mensual del complemento de carrera administrativa previsto en la normativa reguladora de esta materia.

2. Las cuantías previstas para cada ejercicio de los GDP que corresponden a cada grupo o subgrupo profesional en cada tramo serán las establecidas en el ANEXO I de este Reglamento, que se incrementarán cada año de acuerdo con el incremento de retribuciones previsto para el personal del Sector Público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o normativa que lo establezca en ese año.

3. El personal que acceda a otro cuerpo, escala o agrupación profesional mediante los sistemas de acceso o de provisión de puestos previstos en la normativa vigente y que, como consecuencia de ello y en aplicación a las reglas del art. 8.1 de este Reglamento, adquiera un GDP cuya cuantía fuese inferior a la del complemento de carrera que venía percibiendo, verá incrementado el nuevo complemento de carrera con un complemento temporal por importe equivalente a la diferencia entre el que venía percibiendo antes del acceso al nuevo cuerpo, y el que genere como consecuencia de dicho acceso, siempre que haya desempeñado el puesto de este cuerpo, escala o agrupación profesional al menos dos años. El citado complemento temporal tendrá carácter absorbible y dejará de percibirse en el momento en que se reconozca a la persona interesada un GDP con complemento de carrera administrativa de cuantía igual o superior.

TÍTULO III. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO I

Sistema de evaluación del desempeño

Artículo 16. Evaluación del desempeño.

1. El sistema de evaluación del desempeño del personal municipal previsto en este Título tiene por objeto la valoración del cumplimiento de objetivos y la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, así como la iniciativa y la contribución en la mejora de la prestación del servicio público, en cuanto elementos que deben ser considerados para el ascenso en el sistema de carrera horizontal establecido.

2. Los procedimientos de evaluación están sujetos a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta norma.

3. La evaluación del desempeño se realizará con periodicidad anual por los superiores jerárquicos y estará referida a la actuación profesional del personal municipal durante el año natural que corresponda.

4. Si no se dictase Resolución de Alcaldía en alguna de las áreas, no se suscribiese el DOCI, ni se propusiesen acciones formativas durante el primer trimestre del año de cada anualidad, se prorrogaran los objetivos establecidos en el año anterior y, en defecto de objetivos, los méritos referentes a cada área se valorarán con el 100% de su valoración.

Artículo 17. Situaciones particulares.

1. Se considerará que la valoración del cumplimiento de objetivos, así como de la profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas, ha sido igual a la media del cumplimiento de objetivos en el ámbito del Ayuntamiento de Peñíscola, en la proporción correspondiente, durante el tiempo en que la persona interesada se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Permiso por acción sindical.
- b) Permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

- c) Permiso o excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
- d) Servicios especiales.
- e) Servicio en otras administraciones públicas.
- f) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- g) Excedencia forzosa.

2. El personal, en comisión de servicios en una Administración distinta al Ayuntamiento de Peñíscola, respecto a la valoración del cumplimiento de objetivos, así como de la profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas, será de aplicación el apartado anterior de este artículo.

3. Si se da el caso que el evaluador no ha emitido el informe de valoración en forma y plazo, se considerará que la valoración del cumplimiento de objetivos, así como de la profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas, ha sido igual a la media del cumplimiento de objetivos en el ámbito del Ayuntamiento de Peñíscola, en la proporción correspondiente.

4.- Si se da el caso que, por causas no atribuibles al evaluado, en el ejercicio a evaluar no se pudiese valorar ninguna área de valoración, se considerará que ha sido igual a la media del cumplimiento de objetivos en el ámbito del Ayuntamiento de Peñíscola, en la proporción correspondiente. De no existir dicha media se considerará que la evaluación ha sido favorable.

CAPÍTULO II

Cumplimiento de objetivos

Artículo 18. Cumplimiento de objetivos colectivos.

La evaluación del cumplimiento de objetivos tendrá en cuenta el logro de los asignados al equipo de gestión de proyecto (EGP) en el que esté integrado, así como la implicación y contribución individual en la consecución de dichos objetivos colectivos o, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

Artículo 19. Equipos de gestión de proyectos.

1. Se entiende por EGP, a los efectos de esta norma, cualquier tipo de agrupación de personal, del mismo o de diferentes cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales, a la que se encomienda la realización de un conjunto de tareas coordinadas e interrelacionadas para el cumplimiento de un objetivo específico. Los EGP pueden coincidir, o no, con la estructura de órganos o unidades administrativas.

2. Corresponde a la Alcaldía, mediante Resolución, determinar la distribución del personal en EGP para el adecuado desarrollo y cumplimiento de su planificación estratégica, así como, de no corresponder con órganos o unidades administrativas, designar a las personas responsables de los referidos proyectos. Esta Resolución de Alcaldía también deberá fijar los objetivos colectivos e individuales, la forma objetiva de evaluar el cumplimiento de objetivos y los formularios respectivos. Se dará traslado de la resolución adoptada tanto a los evaluadores como a los evaluados.

3. El personal puede estar asignado, durante un mismo año, a más de un EGP, bien de forma consecutiva, por haber cambiado de EGP durante el año, o bien de forma concurrente, por trabajar simultáneamente en diversos proyectos. En este caso la resolución adoptada por Alcaldía deberá indicar el coeficiente de evaluación que le corresponde al evaluado para cada uno de los EGP.

Artículo 20. Objetivos colectivos

1. La valoración del logro de los objetivos que se establezca para los correspondientes EGP será asignada individualmente a todos sus integrantes, con independencia del cuerpo, escala o agrupación profesional a que pertenezcan y del puesto de trabajo que desempeñen.

2. Los objetivos pueden ser de dos tipos:

a) Objetivos de mejora del servicio público: las líneas de acción estratégica de mejora del servicio público, relacionadas con la acción de gobierno, a las que deberán ajustarse los proyectos a desarrollar por los EGP serán fijadas mediante Resolución de Alcaldía. Corresponde a esta Resolución determinar el ajuste de las acciones diseñadas por los EGP a las líneas de acción estratégicas aprobadas.

b) Objetivos específicos de los EGP: son los asignados por el órgano promotor en relación con las funciones que tienen atribuidas. Los objetivos deberán ser susceptibles de cuantificación numérica para su posterior seguimiento evolutivo durante el año.

Artículo 21. Compromiso de objetivos.

Los objetivos asignados a los EGP serán reflejados anualmente en un documento de compromiso de objetivos (DOCO), cuyo modelo normalizado será aprobado por la Alcaldía. El DOCO será suscrito por las personas responsables de los mismos y deberá ser comunicado a todos sus integrantes, de forma que el personal pueda adecuar su actuación para el eficaz logro de los objetivos a los que queda vinculado.

Artículo 22. Implicación y contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos. Objetivos individuales.

1. La evaluación de la implicación y contribución individual del personal municipal en los objetivos colectivos del EGP se realizará por parte de la persona responsable del mismo.

2. Cuando se considere conveniente la asignación de objetivos individuales en el marco de los objetivos colectivos propios del EGP, deberán formalizarse en el Documento de Compromiso Individual (DOCI), que deberá suscribirse por la persona responsable del EGP y el personal afectado. En este caso, la evaluación por la implicación y contribución individual de este personal en la consecución de los objetivos colectivos, prevista en el apartado anterior, vendrá referida al grado de cumplimiento de los objetivos individuales asignados.

3. Concluido el plazo señalado en el Documento, la persona responsable deberá elaborar un informe final de resultados en el que hará constar el grado de cumplimiento de los objetivos. Este informe será remitido al Departamento de Personal y al evaluado.

CAPÍTULO III

Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas

Artículo 23. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas.

1. La valoración de la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, ajustándose éstas a las indicadas en la ficha vigente de la RPT para el puesto trabajo, se basará en la competencia con que el personal desarrolla las actividades, que son reconocidas por esta como uno de los elementos esenciales de su puesto de trabajo, actividades que contribuyen a producir los servicios que son el núcleo de la gestión de la organización.

2. Esta evaluación se realizará sobre las capacidades, conocimientos y habilidades en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

3. A estos efectos, los empleados superiores jerárquicos de cada unidad administrativa cumplimentarán, para cada empleado/a de la misma, un cuestionario normalizado.

Artículo 24. Desempeño efectivo de las tareas asignadas.

Se valorará la ocupación efectiva del puesto de trabajo, introduciendo un factor de corrección en función del absentismo injustificado originado en el periodo de tiempo de referencia, de acuerdo con los sistemas de medición del mismo establecidos por la Administración.

CAPÍTULO IV

Iniciativa y contribución para la mejora de la calidad del servicio público

Artículo 25. Iniciativa y contribución a la mejora de la calidad del servicio público.

Se valorará la participación voluntaria en programas de calidad, así como en grupos de expertos, equipos de trabajo para la modernización y, en general, la iniciativa y, en su caso, desarrollo de actividades o propuestas que contribuyan a la mejora de la calidad del servicio público y de la atención a la ciudadanía.

Para ello durante el mes de enero de cada anualidad se anunciará a todo el personal del Ayuntamiento los programas de calidad, así como los grupos de expertos, equipos de trabajo para la modernización o cualquier iniciativa, actividades o propuestas que contribuyan a la mejora de la calidad del servicio público y de la atención a la ciudadanía, previstas para el ejercicio en curso, indicando como suscribirse a las iniciativas propuestas.

CAPÍTULO V

Desarrollo de conocimientos

Artículo 26. Formación.

Se entiende por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado por la Corporación, 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 municipal y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

Artículo 27. Formación objeto de valoración.

1.- Se valorarán únicamente aquellos contenidos que estén relacionados con las funciones de los puestos de trabajo y aquellos cursos relativos a la adquisición de competencias, habilidades y actitudes transversales, propuestos por la Corporación durante el mes de enero de cada anualidad.

2.- Se valorarán los cursos impartidos o convocados por la Administración pública o por la Universidad, así como los impartidos o convocados por organizaciones sindicales o empresariales desarrollados en el marco de los acuerdos de formación continua, valorándose también los cursos impartidos o convocados por otras entidades, siempre que, en este último caso, estén homologados por el INAP, IVAP u otro órgano estatal o autonómico competente en materia de formación de empleados públicos.

3.- Los cursos se acreditarán mediante título, diploma o certificado que exprese la duración en horas. No tendrán consideración de cursos a los efectos de su valoración la asistencia a jornadas, seminarios, mesas o cualquier otra reunión de formación o intercambio de conocimientos de la misma naturaleza, ni tampoco aquellos realizados para la obtención de la titulación académica oficial requerida para el acceso a la plaza que se ocupa.

4.- Se considerarán materias transversales: la prevención de riesgos laborales, igualdad, no discriminación y prevención de la violencia de género, primeros auxilios, lenguaje de signos, conocimiento de valenciano u otros idiomas oficiales en el Estado Español o Unión Europea, técnicas de comunicación, trabajo en equipo, transparencia en el acceso a la información, protección de datos, informática básica a nivel de usuario, procedimiento administrativo, calidad de los servicios y digitalización en la Administración electrónica.

5.- Acreditación. - Mediante título o certificado emitido por el ente que impartió la formación, en el que se debe indicar las horas de duración del mismo.

CAPÍTULO VI

Transferencia de conocimientos

Artículo 28. Transferencia de conocimientos, investigación e innovación.

1. Se entenderá por innovación y transferencia del conocimiento el conjunto de actividades realizadas por el personal dirigidas tanto a la difusión del conocimiento técnico y organizativo, como a la investigación, divulgación y desarrollo en materias propias de los distintos ámbitos profesionales de la Administración pública.

2. Serán objeto de valoración en concepto de transferencias de conocimientos, entre otras, la docencia, definida como la acción de impartir formación al personal del Ayuntamiento de Peñíscola dentro de las acciones formativas planificadas por la Corporación o en otras Administraciones dentro de las acciones formativas organizadas por escuelas o institutos de formación de personal empleado público. Se incluyen cursos impartidos tanto bajo la modalidad presencial, como en formación on line.

3. Difusión del conocimiento. Será objeto de valoración la participación en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional, así como las publicaciones relacionadas con el ámbito de la Administración pública tanto en formato digital como en papel.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. Reconocimiento del encuadre inicial para el personal al servicio del Ayuntamiento de Peñíscola en situación de servicio activo a la fecha de entrada en vigor de este Reglamento.

1.- El proceso de encuadre inicial en el sistema de carrera profesional horizontal se realizará por una sola vez y afectará al personal que, a la entrada en vigor de este Reglamento, cumpla con los requisitos establecidos.

2.- A los efectos exclusivos del cómputo de antigüedad y valoración de méritos para determinar el Grado de Desarrollo Profesional (GDP) inicial que corresponda a cada empleado, se tomará como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2025. Todos los méritos y tiempos de servicios prestados deberán haberse perfeccionado con anterioridad a dicha fecha para ser baremados en este encuadre inicial.

3. El personal al servicio del Ayuntamiento de Peñíscola en situación de servicio activo a la fecha de entrada en vigor de este Reglamento podrá solicitar el reconocimiento del encuadre inicial en el sistema de carrera profesional horizontal y para ello deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener reconocida la antigüedad a que se refiere el apartado 2 de esta Disposición, en grupos o subgrupos de igual clasificación profesional que la del grupo o subgrupo desde el que se accede, de acuerdo con los datos que consten anotados en el Departamento de Personal.

b) Poseer alguno de los siguientes méritos:

1.- Certificado, como mínimo, de grado medio de conocimiento del valenciano expedido u homologado por la Junta Calificadora de Conocimientos de Valenciano.

2.- Haber accedido, a través de los sistemas de promoción interna o planes de empleo, a un grupo de titulación superior o a una escala o subescala de un grupo o subgrupo profesional superior, dentro del ámbito del Ayuntamiento de Peñíscola, en los diez años anteriores a la entrada en vigor de este Reglamento.

3.- Haber cursado un mínimo de horas de formación y perfeccionamiento en los diez años anteriores a la entrada en vigor de este Reglamento, en cursos que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Subgrupo A1	50 horas
Subgrupo A2	40 horas
Grupo B	40 horas
Subgrupo C1	30 horas
Subgrupo C2	20 horas
AP	15 horas

A estos efectos serán válidos los cursos o másteres realizados en las universidades, siempre que guarden relación con la acción de la Administración pública en el ejercicio de sus competencias.

4.- Haber participado como docente un mínimo de horas, en los diez años anteriores a la entrada en vigor de este Reglamento, en cursos de formación y perfeccionamiento que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Subgrupo A1	50 horas
Subgrupo A2	40 horas
Grupo B	40 horas
Subgrupo C1	30 horas
Subgrupo C2	20 horas
AP	15 horas

A estos efectos serán válidos los cursos o másteres realizados en las universidades, siempre que guarden relación con la acción de la Administración pública en el ejercicio de sus competencias.

5. Título de un idioma comunitario, que sea como mínimo el certificado B1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas o las equivalencias legalmente establecidas, expedido por las escuelas oficiales de idiomas o por alguna de las universidades y centros previstos en el Decreto 61/2013, de 17 de mayo, del Consell, por el que se establece un sistema de reconocimiento de la competencia en lenguas extranjeras en la Comunitat Valenciana.

6. Publicaciones relacionadas con la Administración pública, la gestión del servicio público o la atención a la ciudadanía, con depósito legal y editadas por un organismo público, en los diez años anteriores a la entrada en vigor de este Reglamento.

7. Participación en proyectos de investigación competitivos y presentación de ponencias y comunicaciones en congresos científicos en los diez años anteriores a la entrada en vigor de este Reglamento.

8. Estar en posesión de una titulación académica superior o de una segunda titulación académica igual a la necesaria para el acceso al grupo o subgrupo profesional de la persona interesada.

2.- La percepción del complemento de carrera administrativa en cada uno de los grados de desarrollo profesional (GDP) se realizará en función de los años de antigüedad del personal, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Grados de desarrollo profesional (GDP)	
Grados	Antigüedad
GDP I	5 años
GDP II	10 años
GDP III	16 años
GDP IV	22 años

A efectos de esta antigüedad computará el tiempo de servicios prestado en puestos correspondientes al mismo grupo o subgrupo de titulación en el Ayuntamiento de Peñíscola y en otras Administraciones públicas. El tiempo de servicios prestado en puestos de distinto grupo o subgrupo de titulación se computará de forma proporcional conforme al art. 8 de este Reglamento.

La fracción de tiempo de servicios prestados que exceda de los 5, 10 ó 16 años de antigüedad necesaria para el encuadre inicial en los GDP I, II o III, respectivamente, se tendrá en cuenta y computará como tiempo de permanencia necesario para la obtención del GDP superior.

3. El personal que a la entrada en vigor de este Reglamento tuviera la antigüedad requerida conforme al apartado 2 de esta Disposición, pero no acreditara la posesión de ninguno de los méritos establecidos en el apartado 1.b, solicitará la percepción del complemento de carrera administrativa en el plazo previsto en el apartado 5 de esta Disposición, reconociéndosele con carácter provisional el GDP que le corresponda, sin efectos económicos, y concediéndole el plazo máximo de un año, a contar desde que finalizó el plazo de presentación de solicitudes, para obtener y acreditar los méritos necesarios. Una vez acreditados los méritos, empezarán a producirse los efectos económicos desde la fecha de acreditación. Superado el plazo de un año sin haber acreditado los méritos correspondientes, se mantendrá el reconocimiento del GDP con carácter provisional hasta que se acrediten los mismos y, llegado el caso, se dictará resolución favorable a la percepción del complemento de carrera administrativa con efectos de la fecha en que se acrediten los méritos.

4. Conforme a lo dispuesto en el art. 6.4 de este Reglamento, los méritos alegados para hacer efectiva la percepción del complemento de carrera administrativa no podrán valorarse o tenerse en cuenta, de nuevo, para la percepción del GDP superior.

5. El procedimiento para el encuadre inicial y la percepción del GDP previsto en esta Disposición Transitoria se iniciará por Resolución de Alcaldía, que se dictará en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor de este Reglamento, y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

El personal del Ayuntamiento de Peñíscola, que se encuentre en el ámbito de aplicación de esta Disposición Transitoria y en situación de servicio activo, deberá presentar, en el plazo máximo de un mes contado desde la publicación de la Resolución de Alcaldía, instancia por Registro de Entrada en la que solicite el reconocimiento de un GDP de conformidad con la antigüedad que conste en el Registro de Personal y con la acreditación de alguno de los méritos previstos en el apartado 1.b de esta Disposición Transitoria, adjuntando una declaración responsable en la que se haga constar la autenticidad de la documentación que se remite.

El Ayuntamiento podrá, en su caso, requerir la subsanación de la documentación que sea necesaria o que aporte el original de la documentación alegada en el plazo de 10 días. Si en este plazo no se acompañara la documentación que resulte necesaria para la resolución, se le declarará por desistido de su solicitud.

En el caso de que una misma persona interesada presente, dentro de plazo, varias solicitudes, se entenderá válida la presentada en último lugar.

En el plazo máximo de dos meses desde el vencimiento del plazo de presentación de solicitudes se dictará una única Resolución de Alcaldía de encuadre inicial en el sistema en la que se resuelvan las solicitudes presentadas, reconociendo a cada empleado/a solicitante el encuadre en un GDP y el rema-

nente de tiempo no utilizado en el encuadre inicial. Este reconocimiento tendrá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2026.

El reconocimiento del encuadre inicial en el sistema de carrera profesional horizontal no producirá efectos económicos ni administrativos retroactivos con anterioridad al 1 de enero de 2026, con independencia de la fecha en la que se hubieran perfeccionado los requisitos de acceso. Este reconocimiento tendrá efectos económicos y administrativos exclusivamente desde el día 1 de enero de 2026, sin que pueda generarse derecho alguno a percepciones o situaciones administrativas anteriores a dicha fecha por este concepto, a excepción de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda.

6. El personal al servicio del Ayuntamiento de Peñíscola en situación distinta al servicio activo podrá solicitar la aplicación de esta Disposición Transitoria en el plazo de un mes desde la fecha en la que se produzca su reingreso al servicio activo o la incorporación a su puesto, siempre que este personal cumpla los requisitos establecidos en esta Disposición Transitoria.

Disposición Transitoria Segunda. En todo caso, a contar desde el reconocimiento del encuadre inicial establecido en la Disposición Transitoria Primera, el personal que pase a la situación de jubilación tendrá garantizada la percepción del 100% del importe de la carrera profesional (GDP) que tenga reconocido. Dicha garantía será aplicable tomando en cuenta el reconocimiento del encuadre inicial y la fecha efectiva de jubilación, con un límite máximo de abono del 100% equivalente a los 12 meses previos a la jubilación. El importe resultante (diferencia de la implantación establecida en la disposición transitoria tercera y la garantía del 100% con límite 12 meses) se cuantificará en el momento del cese y se percibirá en la última nómina o, de no ser materialmente posible, de forma inmediatamente posterior.

A los efectos de la jubilación, en el caso de una incorporación al Ayuntamiento de Peñíscola, al personal que no haya prestado servicio durante los últimos 5 años, no se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior.

Disposición Transitoria Tercera. Implantación económica progresiva.

1. El reconocimiento administrativo de los Grados de Desarrollo Profesional tendrá efectos desde la fecha de cumplimiento de requisitos y solicitud, conforme a lo dispuesto en este Reglamento.

2. No obstante, el abono del complemento de carrera profesional reconocido se realizará de forma progresiva para garantizar la sostenibilidad presupuestaria, con arreglo al siguiente calendario:

- Año 2026: Se abonará el 30% de la cuantía total correspondiente al grado reconocido, según las tablas del Anexo I.
- Año 2027: Se abonará el 60% de la cuantía total.
- Año 2028: Se abonará el 80% de la cuantía total, a salvo que por disponibilidad presupuestaria pueda alcanzarse el 100% sin afectar a la estabilidad presupuestaria.
- Año 2029 y sucesivos: Se abonará el 100% de la cuantía.

3. Estas cuantías se prorratearán en doce mensualidades y estarán sujetas a los incrementos generales que establezcan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

DISPOSICIÓN FINAL

La entrada en vigor del Reglamento se producirá transcurridos 15 días hábiles desde la publicación del texto del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme a lo previsto en el artículo 65.2 en relación con el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Peñíscola, a 5 de junio de 2026

Andrés Martínez Castellá, Alcalde-Presidente

ANEXO I.- Complemento retributivo de carrera profesional horizontal.

1. Las retribuciones a aplicar, en cómputo anual, de los complementos de carrera correspondientes cada uno de los grados de desarrollo profesionales señalados para cada ejercicio serán los siguientes:

Grupo/GDP	A1	A2	B	C1	C2	AP
GDP de acceso	--	--	--	--	--	--
GDP 1	2.400,00 €	2.280,00 €	2.160,00 €	2.040,00 €	1.920,00 €	1.800,00 €
GDP 2	4.800,00 €	4.560,00 €	4.320,00 €	4.080,00 €	3.840,00 €	3.600,00 €
GDP 3	7.200,00 €	6.840,00 €	6.480,00 €	6.120,00 €	5.760,00 €	5.400,00 €
GDP 4	9.600,00 €	9.120,00 €	8.640,00 €	8.160,00 €	7.680,00 €	7.200,00 €

2. La retribución tendrá carácter de complementaria y estará asociada a la obtención de un determinado grado de desarrollo profesional de carrera.

En ningún caso se podrá percibir en concepto de complemento de carrera una cantidad económica que supere el GDP IV de la categoría del Cuerpo o Escala superior de pertenencia.

3. El personal que acceda a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo o una categoría profesional superior a la que tenía, tendrá que iniciar la carrera profesional en la nueva situación adquirida. Sin embargo, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a los grados de desarrollo profesionales consolidados en la categoría anterior y en ningún caso se podrá percibir en concepto de complemento de carrera una cantidad económica que supere el GDP IV de la categoría del Cuerpo o Escala superior de pertenencia.

4. Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente siempre que resulte apto en la evaluación, calculando la cuantía correspondiente al GDP adquirido y dividido entre 12 meses resultando la cantidad mensual a percibir, mientras se esté de alta en la Seguridad Social en el Ayuntamiento de Peñíscola en la situación de servicio activo. Respecto al personal que trabaje a tiempo parcial o en jornadas reducidas, se aplicará una reducción proporcional equivalente a la reducción de la jornada con la retribución por carrera profesional que le corresponda.

5. La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retributivos según lo establecido en el artículo 15.2 del presente Reglamento."

SEGUNDO.- Someter a información pública por plazo de 30 días el presente Reglamento, mediante Edicto publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, en el tablón de anuncios y en la página web del Ayuntamiento, para que las personas interesadas puedan examinar el expediente y formular las reclamaciones y sugerencias que estimen convenientes.

Las reclamaciones que pudiesen presentarse serán resueltas por el Ayuntamiento Pleno que acordará, al mismo tiempo, la aprobación definitiva del Reglamento.

En el caso de que no se presente ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente aprobado el Reglamento, elevándose a definitivo el acuerdo hasta entonces provisional.

TERCERO.- Notificar el acuerdo adoptado a los presidentes de la Junta de Personal y al Comité de Empresa del Ayuntamiento de Peñíscola, a los Delegados de Personal de los sindicatos UGT, CCOO, USO-CV y SPPLB, y comunicarlo a los Departamentos interesados."