

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de Benimodo

2026/02611 Anuncio del Ayuntamiento de Benimodo sobre la aprobación definitiva del reglamento por el que se establece el Sistema de Carrera Profesional Horizontal del personal empleado público.

ANUNCIO

A efecto de lo establecido en el art. 56 del R.D 781/86 de 18 de abril, en relación con el art. 49 de la Ley 7/85 de 2 de abril se pone en público conocimiento que, transcurrido el periodo de información pública de la aprobación inicial del "Reglamento por el que se establece el Sistema de Carrera Profesional Horizontal del personal empleado público del Ayuntamiento de Benimodo", publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia n.º 11, de fecha 19 de enero de 2026, hasta el día 2 de marzo de 2026 (30 días hábiles), no se ha presentado reclamación alguna, por tanto, de conformidad con lo acordado por el Ayuntamiento Pleno de 30 de diciembre de 2025, ha resultado elevado a definitivo.

El texto del Reglamento es del tenor literal siguiente:

VER ANEXO

Benimodo, 3 de marzo de 2026.—El alcalde, Francisco Teruel Machí.



PREÁMBULO

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, exige la adaptación y ajuste de la legislación de la función pública valenciana a las previsiones básicas de la ley estatal. Esta ley regula la carrera profesional del personal funcionario de carrera en su título III, denominado *«Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos»*, conteniendo un conjunto de elementos que permiten a cada Administración conformar su propio esquema de carrera haciendo predominar unos u otros aspectos según sus propios objetivos o necesidades. Según señala el informe de la Comisión de Expertos para la redacción del EBEP *«un buen diseño de carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad del empleado público y, en definitiva, la eficacia de la Administración, ya que de las posibilidades de carrera o promoción en el empleo público dependen la motivación y satisfacción profesional de cada empleado e inclusive, en muchos casos, la permanencia misma en el empleo público»*.

La aprobación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, supuso el primer paso, necesario de otra parte dada la reserva de ley de la materia objeto del reglamento, para la implantación de la carrera profesional horizontal en las Administraciones incluidas en su ámbito de aplicación. Este paso se ha visto confirmado con la aprobación de la ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat Valenciana, de la Función Pública Valenciana que mantiene la regulación de la Promoción Profesional de los empleados públicos. El citado texto legal, en su título VIII, regula uno de los aspectos que dotan de contenido al nuevo modelo de función pública valenciana iniciado con la ley, la promoción profesional del personal empleado público, que se concibe no solo como un derecho de este, sino también como una necesidad estructural de cualquier sistema de organización, de la que no son ajenas las administraciones públicas valencianas y, por ello, elemento clave de cualquier política de ordenación de personal. El texto no solo introduce las modalidades enunciadas en la normativa básica estatal, sino que las dota de contenido, dejando, no obstante, a las diferentes administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la elección de las más idóneas de acuerdo con sus necesidades organizativas.

En el mismo acuerdo se sientan las bases del sistema de promoción y carrera, y en concreto de la carrera horizontal y los factores básicos para su desarrollo e implantación. De esta forma se establece el punto de partida para la presente regulación de la carrera horizontal.

El Ayuntamiento de Benimodo, fijadas las bases legales para su implantación, y desde el convencimiento de que la carrera profesional no solo puede conseguirse



mediante el ascenso jerárquico o la movilidad entre puestos, sino también por profundizar en el conocimiento y experiencia en el mismo puesto de trabajo, considera necesaria la introducción de mecanismos horizontales de progresión que permitan avanzar al personal empleado público, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio, y reconocimiento avanzando a la posición alcanzada en su trayectoria profesional. La carrera profesional horizontal no es ni mucho menos un mero ascenso, es un conjunto de expectativas de progreso para el personal empleado público que busca incentivar el conocimiento experto del mismo. Para la gestión de la carrera profesional es necesario valorar la actuación del personal empleado público: su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y transmitidos, su implicación con la organización y el rendimiento y logro de los resultados de los objetivos fijados en el Plan de Gobierno Municipal u otros instrumentos en los que se fijan los objetivos de gobierno tanto globales como sectoriales. En consecuencia, la evaluación, rendimiento y los demás factores pasan a convertirse en herramientas esenciales dentro del modelo sin cuya presencia e impacto de la evaluación del rendimiento es imposible reconocerla y ponerla en funcionamiento.

La formación y actualización de los conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la administración pública, van a ser una exigencia para las empleadas y los empleados públicos y van a ser objeto de evaluación, análisis y valoración. Así, la apuesta conjunta carrera profesional-formación supondrá, en la práctica, un binomio clave para optar y apostar por una administración pública más profesional y exigente consigo misma, más comprometida con la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y, al propio tiempo, un intento de ser más competitiva comparativamente con el resto del sector público.

El texto, tras establecer en sus primeros artículos el derecho a la carrera profesional horizontal y determinar su ámbito de aplicación, tanto subjetivo como objetivo, se divide en seis títulos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria y tres disposiciones finales.

Además se incluye un Anexo de solicitud y ejemplos para la carrera profesional horizontal.

El Título I regula las disposiciones generales, objeto, ámbito de aplicación y derecho de información.

El Título II establece la carrera profesional horizontal, su definición, características, estructura y categorías.

El Título III regula el acceso al sistema de carrera profesional horizontal, inicio de la carrera, solicitud y reconocimiento de las distintas categorías personales, desistimiento y renuncia.



Título IV prevé la forma de progresión en la carrera horizontal, los requisitos, el período de permanencia, el proceso de evaluación para la progresión en la carrera profesional, cambios de cuerpo, escala o categoría profesional y carrera horizontal, complemento retributivo de carrera profesional horizontal, homologación de categorías personales reconocidas en otras administraciones públicas, horas de formación, valoración y efectos de la valoración negativa.

El Título V regula el complemento y retribuciones de la carrera horizontal.

El Título VI prevé las situaciones particulares, como los puestos con jornada de trabajo anual inferior a la ordinaria, servicios especiales, crédito horario sindical, incapacidad temporal, excedencia por motivo de violencia de género, violencia sexual y excedencia forzosa, excedencia por cuidado de familiares, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, jubilación parcial y reingreso al servicio activo procedente de la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas.

Finalmente, el Reglamento establece mediante las disposiciones adicionales y transitorias, determinadas situaciones que requieren la adopción de medidas específicas de carácter transitorio o que no encuentran una adecuada respuesta en la regulación general, como puede ser el caso de la implantación progresiva del sistema o el acceso al mismo del personal del Ayuntamiento de Benimodo. La redacción de este Reglamento se ha realizado respetando los principios de buena regulación, previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Queda justificada la necesidad de regular la evaluación la carrera profesional horizontal del personal empleado público del Ayuntamiento de Benimodo, ya que se trata de un derecho individual del personal, regulado en la ley estatal y autonómica, citadas anteriormente, que no ha podido ser ejercido por falta de desarrollo reglamentario, además de una necesidad estructural de cualquier sistema de organización.

Por lo que respecta a los principios de eficacia y eficiencia, hay que entender que un buen diseño de carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad del empleado público y, en definitiva, la eficacia y eficiencia de la Administración. La evaluación positiva de la carrera profesional, relacionada con la manera en que el empleado se forma, realiza sus funciones y en atención a los objetivos de la organización, ha de ser elemento determinante para que el empleado se vea recompensado.

Los principios de proporcionalidad, seguridad jurídica y transparencia han sido tenidos en cuenta en la redacción y elaboración del articulado del Reglamento.

El artículo 16 del T.R.E.B.E.P. regula el concepto, los principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera, definiendo la carrera profesional



como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Una de sus modalidades, objeto de este Reglamento, es la carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Por su parte, el artículo 19 remite al Estatuto de los Trabajadores o a los convenios colectivos la regulación de la carrera profesional del personal laboral.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

1.1. El presente Reglamento tiene por objeto el establecimiento de la carrera profesional horizontal, la regulación de la formación anual y del rendimiento del personal incluido en su ámbito de aplicación del Ayuntamiento de Benimodo, en base a los art. 16.3, 17 y 20.3 del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y los art.132 y 133 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

1.2. Son objeto de este Reglamento los efectos de los resultados obtenidos en la evaluación y rendimiento referidos a su integración en el sistema de gestión de personas, previa valoración de su trayectoria y actuación profesional, de los conocimientos adquiridos, la calidad de los trabajos realizados, otros méritos y aptitudes y, en definitiva, el resultado de su formación anual.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

2.1.- El modelo de evaluación del rendimiento y carrera horizontal que desarrolla este reglamento será de aplicación al siguiente personal empleado público del Ayuntamiento de Benimodo:

- a) Personal funcionario de carrera.
- b) Personal funcionario interino.
- c) Personal laboral fijo.
- d) Personal laboral temporal.
- e) Personal funcionario en prácticas.

2.2.- Quedarán excluidos o excluidas de este Reglamento:



- El personal eventual.
- El personal laboral temporal que preste sus servicios a través de programas subvencionados de fomento de empleo ni los profesores o alumnos de dichos programas, tampoco estarán incluidos los estudiantes en prácticas.
- El personal de alta dirección.
- Cargos políticos.

Artículo 3. Derecho de información.

3.1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Reglamento tendrá derecho a conocer en cualquier momento, la situación de su expediente y en particular, la puntuación de cada uno de los elementos de valoración. La Administración facilitará dicho acceso a través de los medios electrónicos establecidos al efecto, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

3.2. La información recogida y registrada cumplirá con los requisitos exigidos con la Ley de Protección de Datos.

TÍTULO II

LA CARRERA HORIZONTAL

Artículo 4.- Definición.

4.1. Este Reglamento tiene como objeto regular la evaluación, formación y rendimiento en el sistema de carrera profesional horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación durante el ejercicio profesional en el Ayuntamiento de Benimodo.

4.2. La carrera profesional horizontal se configura como la progresión individualizada de grados, categorías, peldaños u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo de conformidad con lo establecido en la letra b) de los artículos 17 y 20.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.

4.3. La implantación de la carrera profesional se realizará mediante un sistema que permita evaluar el desarrollo y la progresión personal.

4.4. Así mismo, la carrera profesional contribuirá a la actualización y perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio a la ciudadanía.



Artículo 5.- Características.

Corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora a la carrera horizontal del Ayuntamiento de Benimodo.

Las características de la carrera profesional son las siguientes:

a) Voluntaria. El acceso a la carrera profesional, así como el ritmo de progresión en los diferentes niveles que la configuran será de carácter voluntario para todo el personal, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

b) Personalizada. El reconocimiento de nivel tiene carácter personal e individual, y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada, de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

c) 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 que se prevé en la Disposición Transitoria Primera.

d) Irreversible. El nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

e) Incentivada. El reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y mensual correspondiente, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos en este reglamento, teniendo en cuenta lo contemplado en el artículo 19.1 b).

f) Transparente. Las herramientas de la medición de los parámetros y criterios que se tengan que evaluar se basarán en criterios objetivos.

g) Abierta. No tiene limitaciones de acceso, siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel en el presente Reglamento.

h) Es independiente del puesto o 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.

i) Retribuida por categorías personales, en los términos establecidos en esta disposición reglamentaria.

Artículo 6.- Estructura y categorías de la carrera.

6.1. La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales los o las profesionales deberán permanecer un periodo mínimo de tiempo para



adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior, así como superar las evaluaciones y requisitos que figuran en el presente Reglamento.

6.2. El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:

- a) Nivel I: 5 años de servicio para su acceso.
- b) Nivel II: 10 años de servicio para acceso.
- c) Nivel III: 16 años de servicio para su acceso.
- d) Nivel IV: 22 años de servicio para su acceso.

6.3. Se consideran servicios prestados a los efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los periodos de tiempos en situación de servicio activo o en cualquier situación con reserva de puesto de trabajo ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala -y especialidades, si procede- en cualquier Administración Pública y los sistemas de provisión regulados en el Título VII del Capítulo II de la Ley 4/2021 de Función Pública Valenciana o disposición legal que la sustituya.

6.4. También se computan los servicios prestados en cualquier Administración Pública, en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, si procede, o categoría profesional. En este caso, se reconocerá el nivel de carrera profesional en la categoría o grupo profesional en que se encuentre la persona interesada en servicio activo en la fecha en que expire el plazo fijado en la respectiva convocatoria ordinaria, siempre que el periodo de permanencia durante los últimos 5 (nivel I y II) o 6 (nivel III y IV) años dependiendo del nivel haya sido superior al 51% del tiempo trabajado en el grupo superior, si es inferior al 51 % se computará en el grupo inferior.

6.5. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo de permanencia:

6.5.1. El tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios en otras administraciones públicas.
- d) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el artículo 89.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y por violencia sexual en base a la L.O. 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de Libertad Sexual.
- e) Excedencia por cuidado de familiares.
- f) Excedencia forzosa.



- g) Representantes y delegados sindicales.
 - h) Incapacidad temporal por contingencias profesionales.
 - i) Incapacidad temporal por enfermedad grave recogida en el anexo del R.D. 1148/2011.
 - j) Permiso por cuidado de hijos menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave recogida en el artículo 49.e del TREBEP, también contemplado en el anexo del R.D. 1148/2011.
 - k) Suma del permiso por nacimiento, lactancia e incapacidad temporal derivada de embarazo o por riesgo durante el embarazo.
- 6.5.2. A estos efectos, se entenderá como tiempo de servicio efectivo el tiempo dedicado a las funciones del puesto, incluyendo las vacaciones, los días por asuntos particulares y cualquier otro permiso retribuido disfrutado dentro de dicho periodo.
- 6.5.3. Las situaciones particulares recogidas en el Título VI del presente Reglamento al tratarse de situaciones protegidas por el precepto legal.
- 6.6. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel. La carrera horizontal se estructura por Cuerpo, Escala o Agrupación Profesional y a cada uno le son asignados cuatro niveles de categorías personales:
- a) Nivel I: 5 años de servicio para su acceso.
 - b) Nivel II: 10 años de servicio para acceso.
 - c) Nivel III: 16 años de servicio para su acceso.
 - d) Nivel IV: 22 años de servicio para su acceso.

Cada categoría personal representa el grado de desarrollo profesional alcanzado por el funcionario.

TÍTULO III

ACCESO AL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL

Artículo 7.- Inicio de la carrera.

La carrera horizontal se iniciará el nivel I: 5 años de servicio para su acceso.



Artículo 8.- Solicitud y reconocimiento de las distintas categorías personales.

Para el acceso al nivel al que se opte, se tendrán que cumplir los requisitos siguientes en la fecha en que expire el plazo fijado en la respectiva convocatoria ordinaria:

- a) Pertenecer a alguno de los colectivos de personal que se establecen en el artículo 2.1 del presente Reglamento y estar en situación de servicio activo o en cualquiera de las situaciones administrativas que se regulan en el artículo 6.5 como situación administrativa computable como de servicio activo.
- b) Disponer de un mínimo 5 (nivel I y II) y 6 (nivel III y IV) años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Benimodo o cualquier otra Administración Pública.
- c) Formalizar la correspondiente solicitud en el modelo normalizado recogido en el Anexo I de este Reglamento, en la forma y plazo que se establezca en la respectiva convocatoria ordinaria.
- d) Acreditar el número de horas de formación en función del grupo de clasificación profesional en que se encuentra la persona interesada, en base a la tabla de horas de formación especificada en este Reglamento (artículo 17.1).

Artículo 9.- Desistimiento y renuncia.

9.1. Los funcionarios podrán desistir de su solicitud de reconocimiento de nivel personal antes de la resolución de la misma. También podrán renunciar, de forma expresa, al sistema de progresión en la carrera horizontal, en cualquier momento posterior al acto de toma de posesión.

9.2. Tanto el desistimiento como la renuncia se comunicarán por escrito y se dirigirán a la secretaria del Ayuntamiento de Benimodo. La Administración aceptará el desistimiento o la renuncia y declarará concluso el procedimiento de reconocimiento de nivel personal o progresión en la carrera horizontal.

9.3. Los efectos de la solicitud de desistimiento se producirán desde la fecha de la recepción de la misma. La renuncia implicará la pérdida permanente del nivel personal reconocida y los derechos económicos asociados a la misma desde el mes siguiente a la fecha de la resolución.



TÍTULO IV

PROGRESIÓN EN LA CARRERA HORIZONTAL

Artículo 10.- Progresión en la carrera horizontal.

La progresión en el sistema de carrera horizontal consistirá en el ascenso consecutivo a cada uno de los niveles personales previstas en el presente Reglamento y se realizará en el cuerpo, escala o agrupación profesional en que el funcionario se encuentre en activo o en situación que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo.

Artículo 11.- Requisitos para la progresión en la carrera horizontal.

11.1. El acceso a un nivel personal superior requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Para la progresión desde el Nivel I y siguientes, se tendrán que cumplir los requisitos siguientes en la fecha en que expire el plazo fijado en la respectiva convocatoria ordinaria:

- a) Pertenecer a alguno de los colectivos de personal que se establecen en el artículo 2.1 del presente reglamento, así como lo contemplado en el artículo 6.3 y estar en situación de servicio activo o en cualquiera de las situaciones administrativas que se regulan en el artículo 6.5. cómo situación administrativa computable como de servicio activo.
- b) Tener reconocido con carácter previo el grado inmediato anterior al cual se pretenda acceder.
- c) Disponer de fracciones de tiempos remanentes de servicios prestados en el Ayuntamiento de Benimodo que no hayan sido utilizadas para obtener un nivel en la carrera profesional, siempre que la suma del excedente y el periodo trabajado y que este excedente sea superior a 5 (nivel I y II) y 6 (nivel III y IV) años y permita el acceso a un nivel superior en la fecha en que expire el plazo fijado en la respectiva convocatoria ordinaria.

En caso de que en el periodo de 5 (nivel I y II) y 6 (nivel III y IV) años el funcionario haya pertenecido a dos grupos profesionales distintos, se computará el tiempo trabajado en el puesto de trabajo y grupo en el que el empleado público haya permanecido el porcentaje superior al 51% durante el período de estos, 5 (nivel I y II) y 6 (nivel III y IV) años, asignándole el nivel correspondiente a ese grupo.

- d) Haber sido declarado o declarada apto o apta, 5 (nivel I y II) y 6 (nivel III y IV) años, en la evaluación de mantenimiento anual en el grado inmediato anterior al cual se



pretenda acceder en los términos y condiciones que se establecen en el presente Reglamento.

e) Formalizar la correspondiente solicitud en la forma y plazo que se establezca en la respectiva convocatoria ordinaria.

f) Que el empleado o empleada no conste con sanción disciplinaria firme durante el periodo evaluado.

g) Informes anuales favorables y cumplimiento de la formación exigida.

Artículo 12.- Periodo de permanencia necesario para el reconocimiento de categoría personal.

12.1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para el reconocimiento de una categoría personal superior, la permanencia continuada o interrumpida del funcionario en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo, en el correspondiente cuerpo, escala o agrupación profesional el periodo de tiempo que para cada categoría personal se recoge en la Disposición Transitoria Primera.

12.2. Se entenderá como tiempo de permanencia lo contemplado en el artículo 6.5.

Artículo 13.- Proceso de evaluación para la progresión en la carrera horizontal.

13.1. El reconocimiento de la categoría profesional se obtendrá, previa solicitud del interesado, cuando habiendo transcurrido un mínimo de 5 años desde el comienzo de la relación funcional o laboral o cumplimiento para los niveles superiores según lo establecido en el artículo 6.6, y no conste en su expediente personal sanción disciplinaria firme durante el periodo evaluado, remoción del puesto de trabajo por falta de capacidad para su desempeño, cumpla los requisitos y haya superado los criterios de evaluación definidos en este reglamento.

13.2. La sanción disciplinaria firme que conlleve suspensión de funciones interrumpirá el periodo de permanencia exigido para la progresión en la carrera horizontal durante el tiempo que dure la sanción.

Artículo 14.- Cambio de Cuerpo, Escala o Categoría Profesional y Carrera Horizontal.

14.1. Cuando los funcionarios accedan a otro Cuerpo o Escala superior y tengan reconocida la primera categoría personal, continuarán percibiendo el complemento de carrera correspondiente al Grupo o Subgrupo de pertenencia del Cuerpo o Escala inferior hasta que transcurran un mínimo de 5 (nivel I y II) y 6 (nivel III y IV) años en



el Cuerpo o Escala superior o siempre y cuando en el periodo comprendido de los, 5 (nivel I y II) y 6 (nivel III y IV) años haya desempeñado como mínimo un 51% del tiempo trabajado en el grupo o subgrupo superior, entonces consolidará el nivel superior, de ser inferior el tiempo desempeñado al 51% en la escala superior consolidará el nivel en el grupo o subgrupo inferior. En ese momento el personal empleado público podrá solicitar la primera categoría personal del Cuerpo o Escala superior, si bien seguirá percibiendo el complemento de carrera ya consolidado en el Cuerpo o Escala inferior, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos en el presente reglamento.

14.2. Si el personal empleado público pertenece en los primeros 5 años de prestación de servicios a más de un Cuerpo o Escala, integrada en un Grupo o Subgrupo distinto, podrán solicitar, transcurrido dicho tiempo, la categoría personal primera correspondiente al Cuerpo o transcurridos, 5 (nivel I y II) y 6 (nivel III y IV) años siguientes a esta solicitud y contando con los informes positivos de evaluación y cumpliendo con la formación exigida para su grupo actual en la Escala o Cuerpo superior el funcionario podrá solicitar el reconocimiento de la primera categoría en el Cuerpo o Escala superior de este periodo, teniendo el nivel 1 del periodo anterior y en nivel 1 del nuevo del periodo reconocido en el grupo superior.

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

Artículo 15. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal.

15.1. Las retribuciones para aplicar, en cómputo anual, de los complementos de carrera correspondientes a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

Grupo/Nivel	A1	A2	B	C1	C2	AP
Nivel I	1.913 €	1.716 €	1.485 €	1.485 €	1.176 €	863 €
Nivel II	3.825 €	3.432 €	2.970 €	2.970 €	2.352 €	1.725 €
Nivel III	5.738 €	5.148 €	4.455 €	4.455 €	3.528 €	2.588 €
Nivel IV	7.650 €	6.864 €	5.940 €	5.940 €	4.704 €	3.450 €

15.2. Implantación progresiva del sistema de carrera horizontal.



1. Se establece un periodo transitorio de implantación progresiva del sistema, que tendrá una duración de cinco ejercicios presupuestarios a contar desde el 1 de enero de 2026.

2. Durante este periodo transitorio se percibirán los siguientes porcentajes del importe del complemento de carrera administrativa asignado anualmente para el grupo, subgrupo o agrupación profesional a que se pertenezca:

- a. Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026, un 15%
- b. Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2027, un 40%
- c. Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2028, un 65%
- d. Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2029, un 90%, a salvo de que por la disponibilidad presupuestaria pueda alcanzarse el 100% sin afectar a la estabilidad presupuestaria
- e. A partir del 1 de enero de 2030, el restante hasta alcanzar el 100% del total del complemento reconocido.

15.2. La retribución tendrá carácter de complementaria y estará asociada a la obtención de un determinado nivel de carrera y con los límites contemplados en el artículo 14.3; y no computaran para el cálculo del precio de las horas extraordinarias.

15.3. 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 niveles consolidados en la categoría anterior, hasta el límite máximo contemplado en el artículo 14.3.

15.4. Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente siempre que resulte apto en la evaluación, calculando la cuantía correspondiente al nivel 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 Benimodo 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.

15.5. La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retributivos que se establezcan en las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.



Artículo 16.- Homologación de categorías personales reconocidas en otras Administraciones Públicas.

16.1. Para la homologación de categorías personales, grados o niveles de carrera horizontal se tendrá en cuenta la equivalencia por número de años prestados en la Administración de procedencia (u otras) a los efectos de incluir al empleado en el nivel de categoría correspondiente en el Ayuntamiento de Benimodo. En todo caso el importe económico a percibir será el establecido en este reglamento, así como el total de horas de formación para cada nivel el establecido en el reglamento.

16.2. La solicitud de homologación, en su caso, se dirigirá por registro de entrada al Ayuntamiento de Benimodo, adjuntando a la misma cuanta documentación se estime oportuna en orden a avalar la pretensión de reconocimiento y siempre en el plazo ordinario establecido anualmente para todo el personal del Ayuntamiento de Benimodo.

16.3. El reconocimiento de la homologación se hará siempre en base a los niveles existentes en el presente reglamento y a las cuantías económicas de cada nivel que estén en vigor para el personal del Ayuntamiento de Benimodo.

Artículo 17. Horas de formación y valoración en base a los diferentes niveles.

17.1. Una vez se acceda a la carrera profesional horizontal, y con independencia de las horas de formación requeridas para el acceso inicial al sistema de carrera, se deberán efectuar **anualmente** las siguientes horas de formación en función del grupo superior de clasificación y nivel respectivo que se tenga reconocido, si el total de horas realizado en un año excede a número total de horas requeridas, estos excesos de horas serán acumuladas para la evaluación de los años siguientes:

Empleados/as	A1	A2	B	C1	C2	AP
Nivel I	30	20	15	10	10	8
Nivel II	40	30	25	20	15	10
Nivel III	50	40	35	30	20	12
Nivel IV	60	50	45	40	30	14

18.3. Los cursos o acciones formativas pueden ser en la modalidad en línea, semipresencial o presencial, debiéndose presentar un certificado de aprovechamiento a los efectos de cómputo para conseguir el acceso a los niveles correspondientes o su mantenimiento.



También tendrán validez los cursos o acciones formativas efectuados con certificado de asistencia en concepto de oyente, 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 acumulativos la asistencia y el aprovechamiento.

18.4. Los cursos o acciones formativas podrán 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 valorarán.

18.5. Los cursos o acciones formativas de contenido técnico idéntico serán valorados. Las titulaciones académicas de carácter oficial o cuya equivalencia estén 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 excedan del tiempo de formación requerido tanto para el mantenimiento del nivel adquirido como para el pase a nivel superior, se computará en años posteriores este exceso de formación.

18.6. Solo computarán los cursos o acciones formativas efectuadas que estén relacionadas con las funciones propias o no del puesto de trabajo, pero que estén relacionadas con la Administración Pública. Sin embargo, serán objeto de valoración, sea cual sea el puesto ocupado, los cursos o acciones formativas efectuadas en relación con las materias transversales siguientes:

- a) Informática y administración electrónica.
- b) Idiomas, incluyendo el curso para la obtención del nivel de valenciano 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, primeros auxilios o extinción de incendios, entre otros, así como la formación preventiva específica.
- d) Habilidades sociales y comunicación.
- e) Igualdad.
- f) Calidad.
- g) Derechos y deberes del personal empleado público.
- h) Protección de datos.
- i) Transparencia.
- j) Gestión medioambiental.
- k) Prevención del acoso.



l) 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, también será tenido en cuenta el certificado de aptitud profesional de transporte de mercancías.

18.7. Se computarán también como formación impartida los cursos, ponencias y conferencias impartidos por el personal municipal en las dependencias municipales, tanto para los y las trabajadores municipales como aquellos cursos, ponencias o conferencias abiertos a la población general, siempre y cuando no se remuneren económicamente los mismos. Esta formación impartida computará el doble que la formación recibida.

18.8. No se valorarán las asignaturas encaminadas a obtener las titulaciones académicas.

18.9. No se valorará la formación recibida que sea requisito para el acceso al puesto de trabajo (ejemplo: curso básico de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias o el máster de la abogacía).

18.10. Como excepción a lo expuesto en los apartados anteriores, los siguientes empleados públicos quedarán exentos de acreditar la realización de las horas de formación:

a) El personal empleado público afectado por una discapacidad funcional intelectual y/o psíquica, igual o superior al 33%.

b) Representantes y delegados sindicales.

18.11. En el caso de las horas de mantenimiento anual, el personal que se encuentre de baja durante más de seis meses, derivada de accidente de trabajo o de incapacidad temporal, no tendrá que acreditar, por aquel año, las horas de mantenimiento, las cuales tendrán que ser acreditadas, junto a las del año en curso, una vez se incorpore a su puesto de trabajo. También 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 19. Efectos de la valoración negativa

19.1. El incumplimiento de las horas de formación requeridas en el presente reglamento, tanto para el acceso inicial como para las horas de mantenimiento, tendrá las siguientes consecuencias (con la excepción prevista en el artículo 18.10 y 18.11).

a) La valoración como no apto/a tanto para el acceso inicial como para la progresión en los niveles de carrera profesional horizontal y evaluación, supondrá la imposibilidad de consolidar este año el nivel de carrera profesional solicitado,



teniendo que esperar la siguiente convocatoria ordinaria anual, sin que se tenga derecho a la percepción de atrasos una vez cumplidos los requisitos en convocatorias posteriores.

b) No tendrá derecho a la percepción de las retribuciones de la carrera profesional y evaluación en el ejercicio en que haya sido declarado no apto.

19.2. Consecuencias de informe negativo respecto a la carrera profesional y formación anual:

a) No tendrá derecho a la percepción de las retribuciones de la carrera profesional y evaluación en el presente ejercicio.

b) La valoración como no apto/a tanto para el acceso inicial como para la progresión en los niveles de carrera profesional horizontal, supondrá la imposibilidad de consolidar este año el nivel de carrera profesional solicitado, teniendo que esperar la siguiente convocatoria ordinaria anual, sin que se tenga derecho a la percepción de atrasos una vez cumplidos los requisitos en posteriores convocatorias.

19.3 En caso de que el personal sea declarado no apto, e inmediatamente antes de redactar la propuesta de resolución, la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera Profesional dará audiencia a la persona interesada para que, en un plazo no inferior a diez días hábiles, pueda alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes.

TÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 20.- Complemento de carrera horizontal.

20.1. El reconocimiento expreso de las distintas categorías personales alcanzadas en el sistema de carrera horizontal conllevará la percepción del complemento de carrera horizontal, previsto en el presente reglamento siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos para ello.

20.2. Las cuantías correspondientes a las distintas categorías personales y grupos y subgrupos de titulación contemplado en el artículo 15.1, incluidos en la carrera horizontal se fijarán anualmente en el Presupuesto Anual del Ayuntamiento de Benimodo, cumpliendo con lo estipulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

20.3. El personal que tenga un contrato con jornada reducida voluntaria o contrato a tiempo parcial percibirá las retribuciones de la carrera profesional en la misma proporción que su reducción de jornada con respecto a la jornada laboral ordinaria.



TÍTULO VI

SITUACIONES PARTICULARES

Artículo 21.- Puestos con jornada de trabajo anual inferior a la ordinaria.

21.1. El personal funcionario que desempeñe puestos con jornada de trabajo anual inferior a la regulada con carácter general tendrá derecho al cómputo del tiempo en dichos puestos, en los mismos términos que el personal con jornada laboral ordinaria, de carrera horizontal, resultándoles de aplicación los criterios generales que este reglamento recoge para el acceso y progresión en el sistema de carrera, siendo de aplicación lo contemplado en el artículo 20.3.

Artículo 22.- Servicios especiales.

22.1 El tiempo de permanencia de un funcionario de carrera en situación de servicios especiales computará a efectos de progreso en la carrera horizontal.

Respecto al proceso de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

a) Si la situación de servicios especiales resulta coincidente con la totalidad del periodo de permanencia exigido en cada categoría para el acceso a la categoría personal superior, se entenderán cumplidos los requisitos mínimos del proceso de evaluación, necesarios para dicho acceso.

b) Si la situación de servicios especiales no coincide con la totalidad del periodo de permanencia exigido en cada categoría para el acceso a una categoría personal superior, se aplicarán las siguientes reglas:

1. Si el periodo de permanencia en dicha situación resulta coincidente con el año natural, se computará dicho año a efectos de carrera horizontal, como tiempo de ejercicio profesional, dándose por superado el proceso de evaluación.

2. Si el periodo de prestación efectiva de servicios resulta coincidente con el año natural se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación.

3. Cuando en un mismo año natural coexistan periodos de servicios efectivos y periodos de permanencia en la situación de servicios especiales, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación siempre que el periodo de servicios efectivos sea al menos del 30% de la jornada anual.

c) A los funcionarios de carrera de otras Administraciones Públicas que se encuentren en situación de servicios especiales en su Administración de origen y con prestación efectiva de servicios en el Ayuntamiento de Benimodo, se les computará, mientras permanezcan vinculados a esta Administración, el tiempo de



permanencia a efectos del progreso en la carrera horizontal y les serán aplicables las reglas de evaluación recogidas en este reglamento.

Artículo 23.- Crédito horario sindical.

Al funcionario de carrera que tenga reconocido el uso de crédito horario sindical le serán de aplicación los criterios recogidos en el artículo anterior y en el artículo 18.10.

Artículo 24.- Incapacidad Temporal.

24.1. El funcionario de carrera en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales tendrá derecho al cómputo del tiempo en dicha situación, a efectos de carrera horizontal, en los siguientes términos:

a) Cuando en un mismo año natural coexistan periodos de prestación efectiva de servicios y periodos de permanencia en la situación de incapacidad temporal.

Artículo 25- Excedencia por motivo de violencia de género, violencia sexual y excedencia forzosa.

El funcionario tendrá derecho al cómputo del tiempo de permanencia en dichas situaciones, a efectos de carrera horizontal, en los siguientes términos:

a) El tiempo que dure dicha situación se considerará como periodo de permanencia en la categoría personal reconocida.

Artículo 26.- Excedencia por cuidado de familiares, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Garantías.

En supuestos de excedencia por cuidado de familiares, así como en los de permiso por parto, paternidad, adopción o acogimiento y lactancia, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación, respetando las garantías establecidas en el TREBEP y demás normativa vigente.

Artículo 27.- Jubilación Parcial.

Los funcionarios que accedan a la situación de jubilación parcial y tuvieran reconocida una determinada categoría personal en la carrera horizontal continuarán con el devengo proporcional de las retribuciones que por dicho



concepto les pudieran corresponder durante el tiempo de permanencia en la nueva situación, percibiendo las cuantías por carrera profesional en base al artículo 20.3.

Artículo 28.- Reingreso al servicio activo procedente de la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas.

28.1. Los funcionarios del Ayuntamiento de Benimodo que pasen a ocupar puestos de trabajo en otras Administraciones Públicas y tengan reconocida una determinada categoría personal en la carrera horizontal, no se computara el tiempo de servicio en otras administraciones como tiempo para el cálculo de la carrera profesional del Ayuntamiento de Benimodo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Tiempo de permanencia en cada categoría profesional.

- a) **Nivel I.** Para acceder debe tener una antigüedad en la administración pública de 5 años y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.
- b) **Nivel II.** Para acceder debe tener reconocido el nivel I y una antigüedad mínima en la administración pública de 10 años y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.
- c) **Nivel III.** Para acceder debe tener reconocido el nivel II y una antigüedad mínima en la administración pública de 16 años y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.
- d) **Nivel IV.** Para acceder debe tener reconocido el nivel III y una antigüedad mínima en la administración pública de 22 años y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Personal Laboral temporal, funcionarios interinos y Comité de Empresa.

En tanto en cuanto no se disponga otra cosa, todas las referencias a funcionarios de carrera habrán de hacerse extensivas a funcionarios interinos, personal laboral fijo y temporal del Ayuntamiento de Benimodo que ocupan puestos de trabajo incluidos la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

Las referencias a la Junta del Personal han de entenderse también realizadas a Delegados de Personal y Comité de Empresa.



DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Personal funcionario en prácticas.

El personal que se encuentre en prácticas se podrá presentar a cualquiera de las convocatorias que se establecen en el presente reglamento, si bien los efectos económicos derivados de la convocatoria correspondiente empezarán a contar a partir del momento en que tome posesión como personal funcionario de carrera y cumpla con los requisitos establecidos en la Disposición Adicional Primera y con la evaluación de apto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Complemento de Destino y GDP. Si por cambios normativos estatales o autonómicos, las retribuciones correspondientes al nivel de complemento de destino se sustituyeran en todo o en parte por el sistema retributivo de carrera profesional, las cuantías que retribuyen ésta se adaptarán de forma que este cambio normativo no implique una disminución de las retribuciones totales del personal, siempre que esa posible normativa no lo impida.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Procedimiento Extraordinario para acceder a los niveles de Carrera Profesional tras la entrada en vigor de este reglamento.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7, en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del presente reglamento, el Ayuntamiento convocará un único procedimiento extraordinario para que el personal empleado público pueda consolidar el nivel de carrera profesional tomando en consideración los años de servicios prestados desde el nacimiento o inicio de la relación laboral o funcional en el Ayuntamiento de Benimodo (u otras Administraciones Públicas) sin necesidad de haber obtenido un reconocimiento previo en los niveles de carrera inmediatamente anteriores. Quienes en esta convocatoria les faltase horas de formación para la adquisición del grupo y nivel solicitado, tendrán una segunda convocatoria extraordinaria que se convocará a los seis meses de la finalización de presentación de instancias para la primera convocatoria extraordinaria, para solicitar de nuevo el nivel y grupo en base a la nueva formación aportada, la resolución de esta convocatoria no tendrá carácter retroactivo a nivel de percepciones económicas.

2. Para el acceso al nivel correspondiente, se deberán cumplir los requisitos siguientes en la fecha en que expire el plazo fijado en la respectiva convocatoria extraordinaria:



a) Pertener a alguno de los colectivos de personal que se establecen en el artículo 2.1 del presente reglamento y estar en situación de servicio activo o en cualquiera de las situaciones administrativas que se regulan en el artículo 12 como situación administrativa computable como de servicio activo.

b) Formalizar la correspondiente solicitud en la forma y plazo que se establezca en la respectiva convocatoria extraordinaria.

c) Disponer del siguiente mínimo de años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Benimodo (u otras Administraciones Públicas):

1) **Nivel I.** Para acceder debe tener una antigüedad en la administración pública de 5 años y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.

2) **Nivel II.** Para acceder debe tener reconocido el nivel I y una antigüedad mínima en la administración pública de 10 años y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.

3) **Nivel III.** Para acceder debe tener reconocido el nivel II y una antigüedad mínima en la administración pública de 16 años y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.

4) **Nivel IV.** Para acceder debe tener reconocido el nivel III y una antigüedad mínima en la administración pública de 22 años y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.

d) Acreditar 20% del siguiente número de horas de formación anual en función del nivel/es de carrera y grupo/s de clasificación profesional en que se encuentra la persona interesada:

Empleados/as	A1	A2	B	C1	C2	AP
Nivel I	30	20	15	10	10	8
Nivel II	40	30	25	20	15	10
Nivel III	50	40	35	30	20	12
Nivel IV	60	50	45	40	30	14

Ejemplo de requisitos de horas de formación en proceso extraordinario: empleado que solicita acceder al nivel 2 del grupo C1 tendrá que justificar 10 años de formación (5 años de acceso a nivel I 50 hrs. y 5 años de mantenimiento nivel I 50 hrs) resultando un total de 100 hrs. para acceder a nivel II, pero como es el proceso extraordinario se requerirán el 20% de estas 100 hrs. resultando un total de 20 horas de formación



obligatoria en el proceso extraordinario, todos los que cumplan con este requisito de formación, se procederá a resolver el expediente y al pago según lo negociado. Para aquellos empleados que no cumplan con las horas de formación exigidas en este proceso extraordinario, se abrirá un plazo adicional a los 6 meses de finalización de presentación de instancias del proceso extraordinario, de cumplir con la formación exigida para el grupo y nivel solicitado, en este plazo adicional se resolverá definitivamente el reconocimiento del nivel y grupo que proceda surgiendo efectos económicos a partir de la resolución definitiva de este plazo adicional. En caso de no aportar dicha formación en este segundo plazo, pasaría al proceso ordinario, teniendo que cumplir los años de permanencia en cada nivel y las valoraciones de apto para poder reconocerle el nivel II y posteriores. Las retribuciones serán en base a la negociación final y plazos de aplicación.

3. Las solicitudes para participar en este procedimiento extraordinario se presentarán en la forma y plazos que se establezcan en la convocatoria correspondiente, debiéndose adjuntar los documentos originales que justifiquen el cumplimiento de los requisitos para acceder al nivel de carrera profesional horizontal correspondiente.

El cumplimiento de los requisitos vendrá referido al día de la expiración del plazo que fije la convocatoria respectiva, reconociéndoles a cada solicitante el grupo o grupos y niveles correspondientes en base a la antigüedad, grupos y formación aportada a la finalización de dicho plazo. Para aquel personal que no haya presentado el 20% la formación exigida para el nivel solicitado, se le dará un plazo de seis meses desde la finalización de presentación de instancias del proceso extraordinario para presentar la formación correspondiente y se convocará un segundo proceso de evaluación en el que se les reconocerá el grupo o grupos y nivel o niveles correspondientes a la formación aportada en este segundo plazo, no teniendo carácter retroactivo a nivel económico. Finalizado esta segunda valoración y reconocimiento de grupos y niveles, finalizará el proceso extraordinario. En caso de no aportar dicha formación en este segundo plazo, pasaría al proceso ordinario, teniendo que cumplir los años de permanencia en cada nivel y las valoraciones de apto para poder reconocerle el nivel II y posteriores.

4. El órgano encargado de valorar el acceso extraordinario a los diferentes grupos y niveles de carrera profesional será la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera Profesional, la cual recibirá las solicitudes presentadas, comprobará los requisitos y valorará los méritos de las personas solicitantes, elevando al órgano competente la propuesta definitiva de estimación o desestimación de la solicitud de acceso al nivel de carrera horizontal respectivo.

5. Estos procedimientos extraordinarios tendrán una duración máxima de tres meses cada uno y finalizará con las resoluciones motivadas del órgano competente.



Contra esta resolución se podrá interponer el recurso que corresponda de acuerdo con la normativa reguladora del procedimiento administrativo y resto de normativa aplicable.

6. Los efectos económicos de la obtención del nivel de carrera profesional correspondiente se retrotraerán a las fechas de resolución de los procedimientos extraordinarios regulados en esta disposición.

7. La valoración como no apto o no apta supondrá la imposibilidad de consolidar el nivel de carrera profesional solicitado, pudiendo la Comisión de Control incluir a dicho empleado en un nivel inferior si procede según la formación realizada, notificándose al empleado con los recursos correspondientes. De no acreditar ninguna formación el empleado tendrá el periodo extraordinario que se detalla en el punto 3 de esta disposición o esperar a la siguiente convocatoria ordinaria anual para solicitar el acceso al nivel I.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Toda referencia hecha al género masculino en el presente reglamento incluye necesariamente su homónimo en femenino. Los géneros han sido empleados conforme a la práctica y usos generalmente admitidos en aras a la agilidad lingüística.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Cualquier situación excepcional, no contemplada en las situaciones administrativas reguladas en el presente reglamento, será objeto de estudio y resolución por parte de la Comisión de Seguimiento y Control de la Carrera Profesional.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

Este reglamento entrará en vigor a los efectos normativos del inicio de los procedimientos de evaluación y formación, rendimiento y Carrera Profesional Horizontal del Ayuntamiento de Benimodo al día siguiente de su publicación íntegra en el BOP.

A los efectos de su aplicación económica será negociada en el ámbito de la Mesa General de Negociación, supeditada a los informes preceptivos de la Intervención Municipal donde se detallarán sus fases de aplicación y la disponibilidad presupuestaria, y aprobada por el órgano competente.



Contra este acto se podrá interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición o impugnarlo directamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

En el caso de que se opte por la interposición del recurso de reposición se deberá hacer ante el órgano municipal que dictó el acto y en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente en que reciba la notificación. Dicha interpretación impedirá, hasta su resolución expresa o desestimación presunta, la utilización de la vía contencioso-administrativa.

En el caso que se decida interponer un recurso contencioso-administrativa directamente, se deberá delante del Juzgado Contencioso-Administrativo correspondiente con sede en la ciudad de Valencia, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente de recibir esta notificación, de conformidad con lo que disponen los artículos 8,14 y 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Todo ello sin perjuicio que pueda ejercer cualquier otra acción o recurso que estime conveniente en defensa de sus derechos.



ANEXO I

MODELO DE SOLICITUD DE CATEGORÍA EN LA CARRERA HORIZONTAL

Nombre y Apellidos

DNI

Domicilio

Teléfono

Cuerpo, Escala de pertenencia, Agrupación Profesional (Grupo retributivo, para el personal laboral)

.....

Categoría personal que se ostenta

Categoría personal que se solicita

Horas de formación realizadas.....

Lugar, fecha y firma

