

## MUNICIPIOS

### Ayuntamiento de Xirivella

*2026/03290 Anuncio del Ayuntamiento de Xirivella sobre la aprobación definitiva del Reglamento Regulador del Sistema de Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño del Personal.*

#### ANUNCIO

Visto el estado de tramitación del expediente administrativo relativo a la ejecución de sentencia relativa a la implantación de la carrera profesional y la evaluación del desempeño así como la aprobación del reglamento regulador del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal del ayuntamiento de Xirivella (Expte: 1782928P).

Considerando que de conformidad con la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana número 0132/2025, de fecha 19 de febrero de 2025, que ha devenido firme, se desestimó el recurso de apelación interpuesto por el Ayuntamiento de Xirivella contra la Sentencia número 173/2024, de 2 de julio del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 07 de Valencia, resolutoria del Procedimiento abreviado 75/2024, estableciéndose, por tanto, la obligación de esta administración de llevar a cabo la aprobación por el órgano competente de las normas reglamentarias por las que se establezca 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 empleados de las cantidades que les correspondan, con todo lo demás a que haya lugar en derecho.

Por tanto, la tramitación del presente reglamento parte del mandato del artículo 104 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, que establece la obligación del ayuntamiento de ejecutar la sentencia firme en los términos señalados por la misma.

Atendido a que se ha cumplimentado el trámite de negociación colectiva a que se refiere el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Considerando lo dispuesto en el art. 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con el art. 55 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Considerando lo dispuesto en el art. 22.2.d) y en el art. 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Por medio del presente anuncio, se hace público que, habiéndose sometido a información pública el acuerdo del Pleno de la Corporación de fecha 29 de enero de 2026, mediante el cual se aprobó inicialmente el reglamento regulador del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del



personal del ayuntamiento de Xirivella (Expte: 1782928P), y habiéndose sometido a información pública por plazo de 30 días hábiles mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia de fecha 03 de febrero de 2026, tablón de edictos municipal y Portal de Transparencia municipal y transcurrido el citado plazo sin que se hayan presentado reclamaciones al respecto, según la diligencia emitida por la unidad administrativa correspondiente, dicho acuerdo ha devenido definitivo.

Por lo que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 196.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley Reguladora de Bases de Régimen Local, se publica el citado texto íntegro del reglamento regulador del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal del ayuntamiento de Xirivella (Expte: 1782928P), para su público conocimiento y entrada en vigor, cuyo texto literal es el siguiente:

#### VER ANEXO

Lo que se hace público, haciéndose saber que el citado Reglamento entrará en vigor una vez se haya publicado el texto íntegro del mismo en el Boletín Oficial correspondiente y haya transcurrido el plazo legalmente previsto en los arts. 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, esto es, entrará en vigor a los quince días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Atendido a que, de conformidad con el artículo 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra las disposiciones administrativas de carácter general no cabrá recurso en vía administrativa.

Por todo ello, se hace público que contra la citada aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Xirivella, 20 de marzo de 2026.—La alcaldesa, Paqui Bartual Bermell.



## **REGLAMENTO REGULADOR DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE XIRIVELLA.**

### **Preámbulo.**

De conformidad con la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana número 0132/2025, de fecha 19 de febrero de 2025, que ha devenido firme, se desestimó el recurso de apelación interpuesto por el Ayuntamiento de Xirivella contra la Sentencia número 173/2024, de 2 de julio del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 07 de Valencia, resolutoria del Procedimiento abreviado 75/2024, estableciéndose, por tanto, la obligación de esta administración de llevar a cabo la aprobación por el órgano competente de las normas reglamentarias por las que se establezca 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 con abono a los empleados de las cantidades que les correspondan, con todo lo demás a que haya lugar en derecho.

Dicha Sentencia reconoce la obligación del ayuntamiento de Xirivella de implementar un sistema de carrera profesional en acomodo a las previsiones de la normativa estatal básica, esto es, 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, puesta en relación, por mor de su Disposición Final Cuarta, con las previsiones de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, en especial su artículo 133, denominado "Carrera horizontal del personal funcionario de carrera".

Así, el apartado primero del artículo 133 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana dispone que 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.

Al hilo de dicha previsión, el apartado segundo de dicho artículo 133 de la Ley de la Función Pública Valenciana prevé que "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."

El citado desarrollo reglamentario, que, como es lógico, correspondería a la administración autonómica, no al ente local, se llevó a cabo mediante el hoy vigente 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, cuyo artículo 3.2.e) lo excluye expresamente de aplicación al personal de las entidades locales, si bien, para ejecutar la sentencia arriba referida, se ha tomado como referencia el mismo, que ha servido de base y fundamento para la elaboración de este Reglamento.

Por tanto, la tramitación del presente reglamento parte del mandato del artículo 104 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, que establece la obligación del ayuntamiento de ejecutar la sentencia firme en los términos señalados por la misma.

Como consecuencia de la citada regulación, y en base a la previsión del Plan anual normativo de este ayuntamiento, se acomete la regulación de la citada materia, en base a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia que recoge el art. 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



## TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### *Artículo 1. Ámbito de aplicación y definiciones.*

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

A tal efecto, la carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal del ayuntamiento de Xirivella incluido en el ámbito subjetivo del presente reglamento, 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.

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

Por su parte, el sistema de evaluación del desempeño del personal funcionario previsto en el presente reglamento 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.

### *Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.*

1. Este Reglamento será de aplicación al personal al servicio del Ayuntamiento de Xirivella, 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.

A tal efecto, el personal funcionario interino del ayuntamiento de Xirivella tendrá derecho a la percepción del mismo complemento retributivo que percibe el personal funcionario de carrera para cada uno de los GDP, cuando concorra en el citado personal interino, el tiempo necesario de permanencia previsto en el artículo 7 del presente reglamento, así como la valoración positiva de los objetivos fijados en este reglamento.

2. No obstante lo anterior, el presente reglamento no será de aplicación al personal eventual de esta Administración, entendiéndose como tal aquel personal designado por la alcaldía, según los términos aplicables en la normativa de régimen local, para prestar funciones de confianza o asesoramiento.

3. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente 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. El ayuntamiento de Xirivella facilitará dicho acceso a través de los medios establecidos al efecto, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

## 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 Xirivella, 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 los siguientes :
  - 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 Xirivella.

Asimismo, el personal funcionario que acceda a otro cuerpo o agrupación profesional funcional, de acuerdo con los sistemas de acceso o de provisión previstos en la normativa vigente, será encuadrado directamente en el GDP que le correspondiera. El tiempo de permanencia en distintos grupos o subgrupos se computará de acuerdo con lo previsto en los términos del presente reglamento.

#### *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 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 (No cualificados)
A1	1	0,65	0,50	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	0,50
C1	1	1	1	1	0,80	0,60
C2	1	1	1	1	1	0,75
AP (No cualificados)	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 a los solos efectos de valoración según el apartado primero del presente artículo, sin que pueda consolidar el complemento de carrera en el puesto en el que esté adscrito de forma provisional.

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. 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.

4. 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.

5. 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, o acto administrativo expreso del órgano en que delegue, 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 exigible en los art. 12 ó 13 de este Reglamento, tendrá que ajustarse de manera proporcional en el periodo mencionado.

6. Al personal procedente de otras Administraciones públicas, que acceda mediante concurso de méritos u otros sistemas de provisión de puestos de trabajo, y que así 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 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.

- 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 necesario para el ascenso al GDP superior, no se hubiera alcanzado la puntuación mínima exigida, la persona interesada deberá demorar su solicitud de valoración para el ascenso de GDP al momento en el que alcance dicha puntuación mínima.

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 75,00 puntos en la suma de la puntuación de las cinco Áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con el siguiente baremo y la distribución de puntuaciones máximas:

Áreas	Elemento	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
CO	CO1	Máx. 20 puntos	Máx. 20 puntos	Máx. 20 puntos	Máx. 20 puntos
	CO2	Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos
PE	PE1	Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos	Máx. 10 puntos	Máx. 10 puntos
	PE2	Máx. 10 puntos	Máx. 10 puntos	Máx. 10 puntos	Máx. 10 puntos
ICM		Máx. 10 puntos	Máx. 10 puntos	Máx. 10 puntos	Máx. 10 puntos
DC		25 puntos	20 puntos	20 puntos	15 puntos
TC		Máx. 5 puntos	Máx. 10 puntos	Máx. 15 puntos	Máx. 20 puntos
		<b>100 puntos</b>	<b>100 puntos</b>	<b>100 puntos</b>	<b>100 puntos</b>

b) Haber obtenido las evaluaciones anuales «aptas» de las Áreas CO, PE e ICM. Se entenderá «apta» la evaluación si alcanza, al menos, el 60% 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 Áreas 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 C1 y 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 75,00 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	Elementos	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
CO	CO1	Máx. 20 puntos	Máx. 20 puntos	Máx. 20 puntos	Máx. 20 puntos
	CO2	Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos
PE	PE1	Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos
	PE2	Máx. 10 puntos	Máx. 10 puntos	Máx. 10 puntos	Máx. 10 puntos
ICM		Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos	Máx. 15 puntos
DTC		25 puntos	25 puntos	25 puntos	25 puntos
		<b>100 puntos</b>	<b>100 puntos</b>	<b>100 puntos</b>	<b>100 puntos</b>



b) Haber obtenido las evaluaciones anuales «aptas» de las Áreas CO, PE e ICM. Se entenderá «apta» la evaluación si alcanza, al menos, el 60% 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 0,5 puntos. 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, u órgano en que delegue, 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 servicio municipal de recursos humanos y se acreditarán mediante un informe del superior jerárquico que se emitirá anualmente durante el mes de enero.

Para el ascenso al GDP I y GDP II, se requerirán cinco informes anuales del periodo con resultado «apto» de la evaluación de las Áreas CO, PE e ICM.

Para el ascenso al GDP III y GDP IV, se requerirán seis informes anuales del periodo con resultado «apto» de la evaluación de las Áreas CO, PE e ICM.

Cada informe de evaluación deberá motivar especialmente la calificación de evaluación «no apta» de cada una de las Áreas. De cada informe con evaluación «no apta» se 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, u órgano en que delegue, deberá resolver y notificar en un plazo de seis meses, desde que tuviera entrada la solicitud de valoración de méritos y 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, siempre que la persona interesada haya presentado la solicitud durante los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos exigidos para el progreso.

5. Si la solicitud se efectúa una vez transcurridos los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos, los efectos económicos y administrativos serán desde el primer día del mes siguiente de la fecha de la solicitud.

6. El personal que se halle en alguna de las situaciones previstas en el art. 8.4 de este Reglamento tendrá derecho a acceder o a progresar en el sistema, sólo 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 reintegro al servicio activo de la persona interesada.

7. En los casos previstos en el apartado anterior, si la solicitud se formaliza con posterioridad al reintegro 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 reintegro, siempre que a la fecha de reintegro 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 correspondiente Anexo de este Reglamento, cuantías 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.

#### *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 Xirivella, 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) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, al amparo de lo establecido en el artículo 49.e) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- e) Servicios especiales.
- f) Servicio en otras administraciones públicas.
- g) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- h) Excedencia forzosa.

2. Respecto al personal que se encuentre en comisión de servicios en una Administración distinta al Ayuntamiento de Xirivella, 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. En el caso de que la persona interesada hubiera estado prestando servicios en el ayuntamiento de Xirivella como personal funcionario de carrera o interino y se le hubiera reconocido el derecho a la percepción de los complementos regulados en el presente reglamento y pase a prestar servicios como funcionario/a interino/a en otra administración pública, en el supuesto de que vuelva a prestar servicios en esta administración como personal funcionario de carrera o interino, se le tendrá en cuenta el período de desempeño de funciones en otras administraciones, debiendo acreditarse mediante informe favorable de la administración correspondiente distinta a ésta.

## 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 equipo de gestión de proyectos, en adelante, EGP, a los efectos del presente reglamento, 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, u órgano en que delegue, mediante acto administrativo expreso, 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. Dicho acto administrativo de la Alcaldía, u órgano en que delegue, también deberá fijar la forma objetiva de evaluar el cumplimiento de objetivos y los formularios respectivos.

Si no se dictase el citado acto administrativo durante el primer trimestre de cada anualidad, en esa anualidad no se valorarán los méritos referentes al Área CO, valorándose los méritos de las demás Áreas incrementados de forma proporcional hasta obtener 100 puntos en el baremo aplicable.



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.

#### *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 o acto administrativo expreso del órgano en que delegue. Corresponde a dicho acto administrativo 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 u órgano en que delegue. 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 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 servicio municipal de recursos humanos.



### 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 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, la Jefatura del Área correspondiente, o, en caso de ausencia de Jefatura de Área, 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, a sí 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.

### CAPÍTULO V Desarrollo de conocimientos

#### *Artículo 26. Formación*

Se entiende por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a mejorar el servicio público, el desarrollo profesional del personal municipal y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

#### *Artículo 27. Formación objeto de valoración*

1. Se valorarán los cursos de formación convocados, impartidos u homologados por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP), escuelas de formación de personal empleado público o Administraciones públicas.



2. Los cursos o másteres realizados en las Universidades se valorarán siempre que guarden relación directa con el personal en ejercicio de las competencias de su puesto de trabajo.
3. Se valorarán, también, los cursos organizados por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las Administraciones públicas.
4. Para que cualquier curso pueda ser evaluados a efectos de carrera profesional, la solicitud de realización del mismo deberá estar previamente autorizada por la Jefatura del Área correspondiente, o, en caso de ausencia de Jefatura de Área, por la jefatura inmediatamente superior.

## 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 a personal de la Administración 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 a distancia (on line), o modalidad mixta.
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.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

#### ***Primera. Reconocimiento del encuadre inicial para el personal al servicio del Ayuntamiento de Xirivella en situación de servicio activo a la fecha de entrada en vigor de este Reglamento.***

1. El personal al servicio del Ayuntamiento de Xirivella 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 servicio municipal de recursos humanos.
  - b) Poseer alguno de los siguientes méritos:
    - 1.º 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 Xirivella, en los diez años anteriores a la entrada en vigor de este Reglamento.



2.º 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	
A.P. (NQ/No cualificados)		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.

3.º 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	
A.P. (NQ/No cualificados):		15 horas

4.º 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.

5.º Haber ejercido o ejercer la docencia en universidades públicas y/o la participación en proyectos de investigación competitivos y presentación de ponencias y comunicaciones en congresos científicos o análogos en los diez años anteriores a la entrada en vigor de este Reglamento.

6.º 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:



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

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 Xirivella 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 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, o acto administrativo expreso del órgano en que delegue, 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 Xirivella, 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, o acto administrativo expreso del órgano en que delegue, 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 hábiles a contar desde el día siguiente a la notificación del requerimiento. 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 tres meses desde el vencimiento del plazo de presentación de solicitudes se dictará una única Resolución de Alcaldía, o acto administrativo expreso del órgano en que delegue, 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 remanente de tiempo no utilizado en el encuadre inicial.

6. El personal al servicio del Ayuntamiento de Xirivella 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. Este reconocimiento tendrá efectos económicos desde el primer día del mes siguiente al de la presentación de cada solicitud.

7. Al personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, sin perjuicio del posible cómputo como servicios en otros Cuerpos o escalas, se le tomará como fecha de inicio del servicio activo la fecha en la que el Ministerio haya inscrito a efectos de antigüedad de la persona funcionaria.

### **Segunda. Implantación del sistema de carrera profesional**

Los efectos económicos del Reglamento desplegarán íntegramente cuando entre en vigor el presente reglamento, para el ejercicio 2026.

El reparto del citado complemento se realizará, anualmente, en catorce pagas, en los términos del presente reglamento.

### **DISPOSICIONES FINALES.**

#### **Disposición Final Primera.**

El Pleno de la Corporación será el órgano competente para interpretar y resolver todas las cuestiones e incidencias que surjan de la aplicación y ejecución del presente reglamento, previo informe jurídico emitido por la Secretaría General del Ayuntamiento.

#### **Disposición Final Segunda.**

Este Reglamento entrará en vigor en 2026, una vez haya transcurrido el plazo previsto en los arts. 65.2 y 70 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

No obstante lo anterior, en caso de que la tramitación del presente reglamento impida que pueda entrar en vigor en la fecha antes señalada, se establecerá como entrada en vigor de acuerdo con lo establecido en los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, una vez transcurrido el plazo de quince días hábiles desde el día siguiente a la publicación del texto íntegro del presente reglamento en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, en todo caso, en el ejercicio de 2026.



**ANEXO: COMPLEMENTO DE CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONAL  
CANTIDADES (ANUALES)**

<b>A1</b>	<b>Cantidad anual bruta en euros</b>
GRADO 1	4.623,15
GRADO 2	9.245,60
GRADO 3	13.867,88
GRADO 4	18.491,03
<b>A2</b>	
GRADO 1	3.005,28
GRADO 2	6.009,85
GRADO 3	9.014,60
GRADO 4	12.019,18
<b>B</b>	
GRADO 1	2.311,58
GRADO 2	4.622,98
GRADO 3	6.934,03
GRADO 4	9.245,43
<b>C1</b>	
GRADO 1	1.926,58
GRADO 2	3.852,63
GRADO 3	5.779,03
GRADO 4	7.704,73
<b>C2</b>	
GRADO 1	1.541,58
GRADO 2	3.082,28
GRADO 3	4.623,15
GRADO 4	6.164,20
<b>AP/NQ (No cualificados)</b>	
GRADO 1	1.156,23
GRADO 2	2.311,75
GRADO 3	3.467,63
GRADO 4	4.623,15

17/17

