

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de Paterna

2026/05328 Anuncio del Ayuntamiento de Paterna sobre la resolución de alegaciones y la aprobación definitiva del Reglamento por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño en el Ayuntamiento.

ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el 30/4/2026, adoptó los siguientes acuerdos:

VER ANEXO

Lo que se hace público para general conocimiento.

Paterna, 4 de mayo de 2026.—La teniente de Alcaldía de Fomento y Gestión de la Ciudad, María Mercedes Navarro Platero.



PRIMERO.- Resolver las alegaciones presentadas por la sección sindical UGT-Serveis Públics del Ayuntamiento de Paterna, D. Manuel Cañada Escamilla , el Sindicato Profesional de Policías Locales y Bomberos, Sección Sindical de Paterna D. Jesús Ezequiel Llamazares Giner y por el Sector de Administración Local de la FSC de CCOOPV en el sentido expresado en la propuesta del antecedente de hecho tercero, estimando la alegación formulada por UGT y parte de las alegaciones 5 y 7 del SPPLB y de CCOO en lo que respecta a las bajas derivadas de accidente laboral, modificando la redacción del artículo 21 letra h" y la disposición adicional segunda, apartado primero, quedando redactados como sigue a continuación en el texto definitivo.

Desestimar el resto de las alegaciones formuladas por los motivos anteriormente expuestos.

SEGUNDO.- Aprobar definitivamente el Reglamento por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño en el Ayuntamiento de Paterna, quedando redactado como sigue:

“Reglamento por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño en el Ayuntamiento de Paterna.

PREÁMBULO

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, establece en los artículos 16, 17 y 19 el derecho de las empleadas y empleados públicos a la carrera profesional, permitiendo a las Administraciones Públicas configurar un modelo de carrera horizontal definido como la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. De este modo, cada Administración podrá conformar su propio esquema de carrera en función de su estructura y necesidades.

El nuevo modelo deberá valorar necesariamente la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, y la evaluación del desempeño, así como otros méritos en razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. La evaluación del desempeño de los empleados públicos, deberá realizarse a través de procedimientos fundados en principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y cuya evaluación habrá de ser tenida en cuenta a los efectos de promoción en la carrera. En definitiva, se dota a las Administraciones de herramientas que hagan posible superar el modelo actual que concentra todas las oportunidades de carrera en el desempeño sucesivo de distintos puestos de trabajo, introduciendo factores de motivación personal y control interno, relacionando en alguna medida las oportunidades de promoción del empleado público con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización.

De modo similar, la Ley 4/2021, de 16 de abril , de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, define la carrera profesional horizontal como un conjunto de expectativas de progreso para el personal empleado público que busca incentivar el conocimiento experto del mismo. La evaluación del desempeño es una herramienta esencial dentro del modelo. La formación y actualización de los conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la administración



pública, serán una exigencia para las empleadas y empleados públicos y van a ser objeto de evaluación, análisis y valoración.

La adopción de un sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño puede resultar un factor determinante para operar un cambio de cultura organizacional basada en la gestión por objetivos y resultados. No obstante, como todo cambio, podría generar ciertas resistencias iniciales derivadas de la aplicación de la sistemática de evaluación que conlleva.

El esfuerzo organizacional que requiere la implantación de un sistema de carrera profesional y evaluación del desempeño queda plenamente justificado por las ventajas que comportará. En este sentido, este sistema debe concebirse como una medida de racionalidad y modernización en la gestión de los servicios públicos que permitirá avanzar en la dirección de la gestión del cambio organizativo y la gestión por objetivos y resultados. Del mismo modo, debe contribuir a la mejora de la motivación y la satisfacción profesional de quienes desarrollan su actividad profesional en el Ayuntamiento de Paterna y, en consecuencia, redundará en un incremento de la eficacia en la prestación de servicios.

Este reglamento, basado en el de la Diputació de València ha sido negociado y aprobado por la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Paterna tras el correspondiente periodo de negociación colectiva que se basó en dos principios: la buena fé en la negociación y la disponibilidad presupuestaria. De forma que, las partes negociadoras asumieron la realidad municipal, para acordar la mejor carrera posible dentro de nuestro contexto.

Para finalizar, el sistema de carrera que se aprueba en este reglamento persigue un objetivo superior, pues trata de reivindicar y gratificar la excelencia del empleado y empleada públicos, pues exige para su consecución ir más allá de lo estrictamente necesario en la ocupación habitual, reconociendo y retribuyendo el desempeño de quien se esfuerza diariamente, colabora con su equipo y se propone mejorar sus habilidades, en beneficio de la organización municipal.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Finalidad y objeto.

1. El presente reglamento establece, regula y desarrolla el derecho a la carrera profesional horizontal en el Ayuntamiento de Paterna. Todo ello, de acuerdo con la legislación de función pública de aplicación en el ámbito de la Administración Local.
2. Igualmente, el presente reglamento establece, regula y desarrolla el sistema de evaluación del desempeño del Ayuntamiento de Paterna a los solos efectos de su valoración para la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal.



Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño que establece el presente reglamento será de aplicación al personal funcionario de carrera, al personal funcionario interino y al personal laboral del Ayuntamiento de Paterna y que se encuentre en situación de servicio activo o cualquier otra situación que conlleve reserva de plaza.

Artículo 3. Derecho de información.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento y que se encuentre adherido al sistema de carrera profesional horizontal, 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, facilitará dicho acceso respetando la normativa que resulte de aplicación en materia de protección de datos de carácter personal.

TÍTULO I. CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Capítulo I. Definición, características y estructura

Artículo 4. Definición de la carrera profesional horizontal.

La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal del Ayuntamiento de Paterna, incluido en el ámbito de aplicación 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 grupos, subgrupos y agrupaciones profesionales funcionariales en la estructura de grados de desarrollo profesional (GDP) establecida en este reglamento. La progresión alcanzada en el GDP en cada grupo o subgrupo categorial será reversible por aplicación de la sanción de demérito prevista en la regulación del régimen disciplinario.

Artículo 5. Características.

La progresión en la carrera profesional horizontal reunirá las siguientes características:

- a) Voluntaria. Corresponderá a cada empleado o empleada pública decidir su incorporación al sistema progresivo de grados de desarrollo profesional en que se articula la carrera profesional.
- b) Individual. La carrera profesional horizontal representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria profesional que realiza cada empleada o empleado.
- c) De acceso consecutivo y gradual. El progreso en la carrera horizontal consiste en el acceso consecutivo a los distintos GDP, previo cumplimiento de los requisitos recogidos en el presente reglamento.
- d) Retribuida por GDP.



Artículo 6. Estructura y categorías de la carrera .

1. La carrera horizontal se estructura por grupos, subgrupos o agrupación profesional, teniendo asignados cinco GDP.

2. Los grados de desarrollo profesional que integran la carrera horizontal son:

- a) GDP 0 o de acceso
- b) GDP I.
- c) GDP II.
- d) GDP III.
- e) GDP IV.

Cada GDP define el grado de desarrollo alcanzado profesionalmente por el personal empleado público.

Capítulo II. Acceso al sistema de carrera profesional horizontal

Artículo 7. Acceso y renuncia al sistema de carrera.

1. El derecho de acceso al sistema de carrera profesional horizontal se inicia en el momento de la adquisición de la condición de personal empleado público, incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento.

Desde su toma de posesión dicho personal quedará incluido mediante solicitud expresa.

2. El personal que a la entrada en vigor del presente reglamento tenga la condición de personal empleado público del Ayuntamiento de Paterna, en la situación de servicio activo, accederá previa solicitud, al sistema de carrera en el inicio del GDP que le corresponda de acuerdo a su trayectoria profesional, definida por los años de antigüedad reconocidos de servicio en las Administraciones Públicas, sin contabilizar los sobrantes y siempre que se cumplan los requisitos de la disposición adicional segunda, según la escala siguiente:

GDP 0 o acceso: menos de 6 años.

GDP I: al menos 6 años.

GDP II: al menos 12 años.

GDP III: al menos 18 años.

GDP IV: al menos 24 años.



3. En todo caso, la renuncia posterior podrá efectuarse en cualquier momento e implicará la pérdida permanente del GDP, así como los derechos económicos asociados a los mismos desde el mes siguiente a la fecha de la resolución por la que se declare que se ha producido la renuncia.

4. El personal de otras administraciones públicas que a la entrada en vigor del presente reglamento preste su servicio en puestos de trabajo del Ayuntamiento de Paterna, en adscripción definitiva, accederá al sistema de carrera en los mismos términos que el personal empleado público del Ayuntamiento de Paterna.

Artículo 8. Solicitud y reconocimiento del GDP.

1. El reconocimiento de los GDP en que se estructura el sistema de carrera profesional, excepto la categoría de entrada que se ostentará de forma automática desde la toma de posesión, requerirá la previa solicitud por el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación del presente reglamento.

2. La solicitud de reconocimiento del GDP podrá presentarse de forma voluntaria e individual en cualquier momento posterior al cumplimiento de los requisitos que este reglamento establece, y se dirigirá a quien ostente la delegación competente en materia de personal y recursos humanos, a través de la sede electrónica municipal.

3. Si la solicitud de reconocimiento se efectúa durante los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos exigidos para el progreso, los efectos administrativos y económicos se retrotraerán a la fecha de cumplimiento de dichos requisitos. Si, por el contrario, la solicitud se presenta en cualquier fecha posterior al plazo precisado, los efectos administrativos y económicos se producirán desde la fecha de solicitud.

Capítulo III. Progresión en el sistema de carrera profesional horizontal.

Artículo 9. Requisitos para la progresión y el retroceso 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. El retroceso será mediante el descenso consecutivo a cada uno de los mismos por sanción de demérito.

2. El acceso a una categoría superior requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Completar el periodo de tiempo mínimo de ejercicio profesional, continuado o interrumpido, en el GDP inmediatamente inferior al que se pretende acceder.
- b) Obtener la puntuación mínima establecida, en cada caso, en la valoración específica que se requiera para acceder al concreto GDP, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional.
- c) Acreditar, al menos, cinco evaluaciones del desempeño competencial positivas durante el tiempo mínimo de permanencia en el GDP correspondiente.
- d) Cumplir los requisitos exigidos en este reglamento.



3. Los méritos de las áreas de valoración deberán obtenerse durante el período de tiempo comprendido entre el reconocimiento del GDP inmediatamente anterior 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 acceso a diferentes GDP, ni para la progresión en otros grupos, subgrupos o agrupaciones profesionales.

5. El descenso a una categoría inferior se producirá por las siguientes circunstancias:

a) Por sanción de demérito.

b) Por no superación de tres evaluaciones del desempeño competencial positivas durante el tiempo mínimo de permanencia en el GDP correspondiente.

Artículo 10. Tiempo mínimo de permanencia necesario.

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 grado de desarrollo personal inmediatamente inferior que, en cada caso, se establece a continuación :

— GDP I: seis años en el GDP de acceso.

— GDP II: seis años en el GDP I.

— GDP III: seis años en el GDP II.

— GDP IV: seis años en el GDP III.

Artículo 11. 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 grupo o subgrupo de clasificación 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 o agrupaciones profesionales funcionariales pertenecientes a distintos grupos o subgrupos de clasificación, 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 contenido en el Anexo I.



2. El tiempo de servicios prestados mediante nombramiento provisional por mejora de empleo en puestos de trabajo adscritos a grupos o subgrupos diferentes al de pertenencia computará a efectos de carrera profesional en el grupo o subgrupo del puesto en el que se esté adscrito en mejora de empleo y cuando se produzca el cese, en el grupo o subgrupo profesional de origen. Asimismo, el tiempo de servicio mediante mejora de empleo se computará en el grupo o subgrupo desempeñado provisionalmente tras la superación del correspondiente proceso selectivo. En cualquier caso, ninguno de estos supuestos perjudicará al cómputo en su grupo de origen.

3. Además del servicio activo 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.

Artículo 12. Cambio de cuerpo, escala o categoría profesional.

1. Cuando el personal incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento acceda a otro cuerpo o escala de su grupo o subgrupo de titulación y tenga reconocido un GDP, continuará percibiendo el complemento de carrera correspondiente a su grupo o subgrupo de pertenencia, accediendo a los siguientes grupos de desarrollo del sistema de carrera desde el nuevo cuerpo o escala.

2. El personal al que le resulte de aplicación el presente reglamento que acceda a otro grupo o subgrupo mediante los sistemas de acceso o provisión de puestos previstos en la normativa vigente adquirirá el GDP del nuevo grupo o subgrupo cuya cuantía fuese más próxima a la del complemento de carrera que venía percibiendo.

Artículo 13. Evaluación para la progresión en el sistema de carrera.

1. El reconocimiento de los distintos GDP en que se estructura el sistema de carrera conlleva el proceso de evaluación de los siguientes bloques de valoración:

- a) Desempeño competencial
- b) Objetivos colectivos
- c) Adquisición y transferencia de conocimientos e innovación



2. Las puntuaciones obtenidas en los distintos bloques de valoración se totalizarán a 31 de diciembre, una vez concluido el proceso de evaluación anual, produciendo efectos en el sistema de carrera profesional a partir de esa fecha.

3. Para el acceso a un GDP superior será necesario, además de cumplir los requisitos de este Reglamento, la obtención, en los procesos de evaluación correspondientes, de la puntuación mínima que para cada uno de los grupos y subgrupos de titulación se establecen en el Anexo III. Los posibles excesos sobre la puntuación mínima no podrán computarse para el acceso al GDP posterior.

TÍTULO II. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 14. Concepto de evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional, el rendimiento o logro de resultados y la adquisición y transmisión de conocimientos. Los sistemas de evaluación del desempeño estarán sujetos, en todo caso, a principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

Los procedimientos de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de relevancia en su contenido. Las características y criterios de aplicación de los instrumentos que se desarrollen para llevar a cabo la evaluación del desempeño serán públicos.

Artículo 15. Periodo de las evaluaciones del desempeño.

Con carácter general la evaluación del desempeño se realizará con periodicidad anual y estará referida a la actuación profesional del personal al servicio del Ayuntamiento de Paterna durante el año natural que corresponda.

Artículo 16. Unidades de evaluación.

Las unidades de evaluación forman parte de la estructura organizativa a través de la cual se articula la evaluación del desempeño competencial y la contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos.

Previo al inicio de cada período de evaluación, el Área competente en materia de personal y recursos humanos, a propuesta de cada Área, determinará el evaluador o evaluadora a quien corresponde realizar la propuesta de evaluación, el grupo de empleados y empleadas a evaluar asociados al mismo y la persona superior supervisora del evaluador o evaluadora, quienes funcionarán bajo la denominación de unidad de evaluación.

Cualquier modificación en la composición de estas unidades de evaluación deberá ser comunicada al Área competente en materia de personal y recursos humanos.



El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente reglamento deberá ser informado de la unidad de evaluación de la que forma parte, así como, de cualquier cambio que durante los periodos de evaluación pudieran producirse.

Artículo 17. Comisión de evaluación.

La Comisión de evaluación estará integrada por el personal evaluador y supervisor de las unidades de evaluación que se conformen en los respectivos servicios o áreas. Atendiendo a criterios de mejor organización y eficacia podrá constituirse más de una comisión de evaluación.

La Comisión de evaluación tendrá como principales funciones: deliberar y asignar, de forma colegiada, las puntuaciones referidas al desempeño competencial y a la contribución individual en el cumplimiento de los objetivos colectivos. Esta comisión emitirá los informes de evaluación.

Para las sesiones de deliberación se deberá convocar a los miembros de la Mesa General de Negociación, a fin de que puedan asistir como observadores con voz pero sin voto.

Artículo 18. Personal susceptible de evaluación.

Será susceptible de evaluación todo aquel personal al que le sea de aplicación el presente reglamento y que se haya incorporado al sistema de carrera profesional. El personal susceptible de evaluación tendrá la obligación de facilitarla.

Artículo 19. Personal evaluador.

1. El evaluador o evaluadora de cada unidad de evaluación propondrá a la Comisión de evaluación las puntuaciones correspondientes al personal asignado a su unidad con el visto bueno de su supervisor o supervisora.

2. Para desempeñar las funciones encomendadas al personal evaluador será necesario ocupar un puesto superior jerárquico al de la persona evaluada y ostentar la condición de funcionario o funcionaria de carrera o personal laboral fijo.

3. El personal que ostente la jefatura de las áreas municipales, dado que es la máxima jerarquía en sus departamentos, así como el personal que ejerza los puestos de habilitación nacional que haya optado por incluirse en el sistema, será evaluado por una comisión designada anualmente por la Tenencia de Alcaldía responsable de personal. Esta comisión estará integrada por personal que ocupe puestos de nivel 26 o superior.

Para las sesiones de deliberación se deberá convocar a los miembros de la Mesa General de Negociación, a fin de que puedan asistir como observadores con voz pero sin voto.

4. Los evaluadores o evaluadoras deberán observar, registrar y valorar el desempeño del personal que, en cada caso, tengan asignado; así como, diagnosticar las necesidades de formación, informando a la persona evaluada sobre su rendimiento y desempeño e indicándole aquello en lo que consideren deba mejorar.



5. Serán cometidos esenciales del personal evaluador:

- a) Realizar la entrevista de evaluación.
- b) Realizar la propuesta de evaluación a la Comisión de evaluación.
- c) Proponer acciones de mejora.

Todo ello, de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento y las instrucciones que lo desarrollen.

6. El Ayuntamiento de Paterna incluirá en sus planes de formación aquellas acciones que resulten necesarias para facilitar la adquisición de los conocimientos, competencias y habilidades que requiera el personal evaluador para el correcto desarrollo de su función.

Estos planes de formación podrán cursarse en instituciones externas y también podrán ser internos del Ayuntamiento de Paterna, a través de formaciones que realice el propio personal municipal, con justificación de contenido y carga horaria, sirviendo para los fines previstos en este reglamento, tanto para quien lo percibe como para quien lo imparte.

Artículo 20. Supervisor o supervisora. Funciones.

1. La supervisora o el supervisor será la persona superior jerárquica que se determine en la unidad de evaluación.

2. Los cometidos esenciales del personal supervisor serán:

- a) Revisar los informes previos de los/as evaluadores/as.
- b) Participar en los trabajos de la comisión de evaluación.
- c) Asegurar la coherencia y coordinación de las evaluaciones en su área de responsabilidad.
- d) Garantizar que las evaluaciones se realizan dentro de los plazos y de acuerdo con el proceso y técnicas establecidos en este reglamento y en las instrucciones que lo desarrollen.

Artículo 21. Situaciones particulares.

Se considerará que la valoración del cumplimiento de objetivos colectivos, contribución individual a su cumplimiento y evaluación del desempeño competencial será igual a la media aritmética correspondiente al resto de compañeros/as en el ámbito del concreto servicio o departamento, en la proporción que proceda, durante el tiempo en que el personal se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Permiso por acción sindical.
- b) Permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
- c) Permiso o excedencia voluntaria por razón de violencia de género.



- d) Servicios especiales.
- e) Servicio en otras administraciones públicas.
- f) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- g) Excedencia forzosa.
- h) Bajas por enfermedad común, siempre y cuando no sumen, de forma individualizada o acumulada, una duración superior a 3 meses por año natural.

Capítulo II. Objetivos colectivos

Artículo 22. Objetivos colectivos.

1. Los objetivos colectivos se fijarán por escrito, en función de las necesidades organizativas, por el personal del área o del servicio coordinado por la jefatura del área correspondiente, con el visto bueno de las personas que ostenten la delegación política de la misma. La composición concreta del equipo técnico obedecerá, en cada caso, a la estructura organizativa específica de cada servicio o área desde criterios de máxima participación. Estos objetivos colectivos se definirán durante los meses de octubre y noviembre. Asimismo, su periodo de ejecución será el ejercicio del año natural siguiente.

2. Los objetivos colectivos podrán ser:

- a) Objetivos de gestión relacionados con las competencias atribuidas a la unidad.
- b) Objetivos estratégicos de mejora de los servicios públicos, alineados con el desarrollo de determinadas políticas públicas de especial interés.

Cada objetivo deberá comportar la definición de sus correspondientes indicadores con la finalidad de permitir su evaluación posterior.

3. Una vez definidos los objetivos colectivos deberán ser comunicados al área de recursos humanos mediante modelo normalizado. Igualmente, deberán ser comunicados a todo el personal que integre el servicio o equipo de trabajo con la finalidad de que puedan orientar su actuación a su cumplimiento.

4. El personal junto a la jefatura de área acreditará el grado de cumplimiento de los objetivos colectivos. La valoración de su ejecución se realizará, igualmente, durante los meses de octubre y noviembre.

Dicha valoración se remitirá al área de recursos humanos en modelo normalizado. Asimismo, se informará al personal adscrito a cada servicio del grado de cumplimiento alcanzado.

5. La valoración del logro de los objetivos será anual y tendrá una puntuación máxima de 10 puntos. En todo caso, se entenderán cumplidos cuando se alcance, al menos, un ochenta por ciento de su



ejecución en el momento de su valoración. La asignación de la puntuación será proporcional al grado de cumplimiento de los objetivos colectivos.

6. La puntuación obtenida por cada servicio o equipo de trabajo se asignará a cada una de las empleadas y empleados públicos adscritos al mismo.

Artículo 23. Contribución individual a los objetivos colectivos.

La evaluación de la contribución individual a los objetivos colectivos se realizará por la Comisión de evaluación a propuesta del personal evaluador. Dicha valoración consistirá en la asignación de una puntuación en una escala de logro de 1 a 10 puntos.

Capítulo III. Adquisición, transferencia de conocimiento e innovación.

Artículo 24. Adquisición de conocimientos.

Se entenderá por adquisición de conocimientos el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivos el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a elevar la calidad de los servicios, la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y el desarrollo profesional de los empleados y empleadas.

Artículo 25. Valoración de la adquisición de conocimientos.

1. A los efectos del sistema de carrera profesional desarrollado en el presente reglamento, se valorarán los cursos de formación convocados, impartidos u homologados por el Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP), el Servicio de Formación del Ayuntamiento de Paterna o por otras escuelas de formación del personal empleado público.

Asimismo, se valorarán 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. Igualmente, se valorará la formación continua y de postgrado realizada en las universidades y los ciclos formativos oficiales .

También, a los solos efectos de este reglamento, se admitirán las formaciones recibidas por los/as empleados/as públicos impartidas por el propio personal adscrito a este reglamento, previa justificación de su contenido y carga horaria ante la jefatura de personal, que autorizará, si procede, su valoración.

2. En ningún caso se tendrán en cuenta los cursos pertenecientes a una carrera universitaria, cursos de doctorado y los de los diferentes institutos de las universidades cuando formen parte del plan de estudios del centro, ni los cursos derivados de procesos selectivos, promoción interna, planes de empleo y adaptación del régimen jurídico a la naturaleza de los puestos que se ocupan.

3. Para la progresión en el sistema de carrera profesional, en el apartado de adquisición de conocimientos, se valorarán los cursos de formación a razón de 1 punto por hora lectiva.

Artículo 26. Transferencia, innovación y difusión de conocimientos.



1. Se entenderá por transferencia de conocimientos e innovación 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 transferencia de conocimientos las siguientes actividades desarrolladas por el personal:

a) Docencia, definida como la acción de impartir formación a personal del Ayuntamiento de Paterna y a otras empleadas y empleados públicos dentro de las acciones formativas organizadas por escuelas o instituciones de formación de personal empleado público. Se incluyen cursos impartidos tanto bajo la modalidad presencial como on -line.

También, a los solos efectos de este reglamento se admitirán las formaciones realizadas por el personal municipal al resto del personal adscrito a este reglamento, previa justificación de su contenido y carga horaria ante la jefatura de personal que autorizará si procede su valoración.

b) Tutoría en el puesto de trabajo, entendida como una modalidad de transferencia de conocimiento cuya finalidad es formar en el desempeño de competencias profesionales al personal empleado público, bien de manera individual o grupal. Igualmente, se valorarán las tutorías realizadas en favor de estudiantes que ingresen en el Ayuntamiento de Paterna ante cualquier tipo de prácticas formativas, en las que el empleado público figure como tutor del estudiante en prácticas. Asimismo, se valorarán las tutorías ejercidas en los casos del periodo de prueba del personal de nuevo ingreso, en el que el empleado figure como tutor, responsable o supervisor del mismo.

Todo ello, con un máximo de 25 horas anuales.

c) Coordinación de acciones formativas dirigidas al personal del Ayuntamiento de Paterna, dentro de las acciones formativas organizadas por escuelas o instituciones de formación de personal empleado público.

Se incluyen cursos impartidos tanto bajo la modalidad presencial como on -line.

3. Investigación e innovación. En este apartado se valorará la dirección o participación en trabajos de investigación, innovación o calidad relacionados con la actividad profesional o institucional.

4. Difusión del conocimiento. Será objeto de valoración la participación, como organizador y/o ponente, 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. Los libros y capítulos de libros únicamente se considerarán si la publicación dispone de ISBN ("Número Estándar Internacional de Libro"). Los artículos publicados en revistas, nacionales o internacionales, solo podrá ser valorado si dispone de ISSN ("Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas").



5. La valoración sobre la transferencia, innovación y difusión del conocimiento se realizará conforme al baremo contenido en el Anexo II.

Capítulo IV. Evaluación del desempeño competencial.

Artículo 27. Dimensiones y factores que integran la evaluación del desempeño competencial.

1. La evaluación del desempeño competencial tiene carácter individual y se realizará mediante la valoración de dimensiones, factores y comportamientos que resulten relevantes.

2. Las dimensiones principales que integran la evaluación del desempeño competencial serán las siguientes:

— Dimensión de desempeño de tarea. Se refiere a la valoración de la competencia con la que el personal desarrolla las actividades que tenga encomendadas y que forman parte de las funciones del puesto de trabajo.

— Dimensión de desempeño cívico o contextual. Incluirá aquellos comportamientos que contribuyen a la eficacia de la prestación del servicio público ayudando al contexto social y humano, con actitudes que definen el ambiente del puesto de trabajo y sirven como facilitadores del desempeño de las tareas, propias y de otros

— Dimensión de desempeño organizacional. Se refiere a todas aquellas conductas y acciones realizadas voluntariamente por los empleados y empleadas que resultan relevantes para avanzar en los legítimos intereses del Ayuntamiento de Paterna.

3. Las dimensiones principales recogidas en el punto anterior se concretarán en un conjunto de factores evaluables. La definición de dichos factores, así como su estructura concreta y criterios específicos de valoración, se determinará en desarrollo de este reglamento mediante instrucción del Área que tenga atribuidas las competencias en materia de personal y recursos humanos previo análisis por parte de la Comisión de seguimiento.

Artículo 28. Criterios generales de valoración.

1. Cada uno de los factores evaluables que integren las dimensiones de desempeño competencial se valorarán mediante una escala gradual que irá de un mínimo de uno a un máximo de diez.

2. Para cada una de las dimensiones de desempeño se obtendrá la media aritmética de las valoraciones asignadas a los factores evaluables que la integran. Se considerarán evaluaciones positivas, en la dimensión correspondiente, las que obtengan una puntuación superior a cinco, por el contrario, las negativas serán las que obtengan una puntuación igual o inferior a cinco.



3. Las evaluaciones negativas tendrán que motivarse por parte del evaluador atendiendo a los criterios recogidos en el modelo normalizado de informe. En este caso, deberá proponer aquellas acciones que considere necesarias para mejorar la actuación de la persona evaluada.

4. A los efectos de lo establecido en el artículo 9.2.c de este reglamento se entenderá acreditada la evaluación del desempeño competencial positiva, correspondiente al periodo temporal evaluado, cuando la media aritmética del conjunto de las dimensiones resulte superior a cinco.

Capítulo V. Proceso de la evaluación del desempeño.

Artículo 29. Entrevista de evaluación del desempeño.

1. Por entrevista de evaluación ha de entenderse, a efectos de este reglamento, el diálogo entre la persona evaluadora y cada una de las personas adscritas a su unidad de evaluación. La entrevista versará sobre los aspectos de la actuación profesional y los resultados obtenidos durante un periodo de tiempo determinado tanto en el desempeño profesional como en la contribución a los objetivos colectivos.

2. La entrevista de evaluación tiene carácter obligatorio y se realizará con carácter previo a la emisión del informe propuesta de evaluación del desempeño.

3. La entrevista de evaluación deberá ajustarse a las fases, instrucciones y recomendaciones contenidas en el documento guía que elaborará el Área de Recursos Humanos municipal.

Artículo 30. Informe de evaluación del desempeño.

1. Por informe de evaluación del desempeño se entiende el documento que contiene la valoración individual realizada conforme a las normas establecidas en este reglamento y a las instrucciones que lo desarrollen.

2. La propuesta de informe de evaluación del desempeño se cumplimentará por la persona evaluadora, en modelo normalizado, durante la primera quincena del mes de noviembre de cada año. Vistas las propuestas efectuadas por el personal evaluador la Comisión de evaluación emitirá los informes definitivos antes del 15 de diciembre del año en curso. Del informe definitivo se dará traslado a la persona evaluada.

3. La evaluación del desempeño se realizará en todo caso, tomando como referencia la composición de las unidades de evaluación a fecha de treinta y uno de octubre de cada año.

4. A efectos de lo señalado en el apartado anterior, las personas evaluadoras que cesen en sus destinos con anterioridad a la fecha señalada en el punto anterior deberán informar al supervisor o supervisora sobre las apreciaciones que, hasta la fecha de cese, hayan realizado del personal que tuvieran asignado en su unidad .

5. Por su parte, la persona evaluada que cambie de destino con anterioridad al 31 de octubre podrá solicitar del evaluador o evaluadora que hubiera tenido asignado, informe de sus



apreciaciones, que aportará a la nueva persona responsable de su evaluación. En estos casos la nueva persona evaluadora podrá servirse de cuantos otros informes considere oportunos.

6. Por el Área competente en materia de personal y recursos humanos se determinará la sistemática general de los informes de evaluación del desempeño, estableciendo las normas para su elaboración.

Artículo 31. Revisión del informe de evaluación del desempeño.

1. El personal evaluado podrá solicitar la revisión de su informe de evaluación ante el Área de personal y recursos humanos. De las alegaciones presentadas se dará traslado a la mesa general de negociación o comisión dependiente que se desarrolle.

2. Las solicitudes de revisión se formularán, en el plazo de diez días hábiles a contar desde la recepción del informe de evaluación, en formato normalizado y se podrán acompañar de los elementos que se estimen convenientes para precisar o completar los hechos y razones alegados. La solicitud deberá tramitarse telemáticamente a través de la sede electrónica municipal.

3. Las solicitudes de revisión incompletas que no contengan los requisitos mínimos, serán inadmitidas, notificándose tal circunstancia al personal afectado.

4. Este procedimiento concluirá con la emisión y notificación a la persona interesada de un informe definitivo en un plazo máximo de tres meses. Esta notificación se realizará telemáticamente a través de la sede electrónica municipal.

Artículo 32. Autoevaluación.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento que participe en el sistema de carrera profesional cumplimentará, con carácter voluntario, un cuestionario de autoevaluación. El contenido del cuestionario de autoevaluación se referirá a la participación en la consecución de los objetivos colectivos y la percepción propia sobre los factores que integren la evaluación del desempeño competencial. Esta autoevaluación se realizará anualmente. Las autoevaluaciones podrán utilizarse con la finalidad de contraste con las evaluaciones recibidas.

TÍTULO III. PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 33. Comisión de seguimiento del sistema de carrera y evaluación del desempeño.

A la entrada en vigor de este reglamento se constituirá una Comisión de seguimiento del sistema de carrera y evaluación del desempeño con carácter paritario. Esta comisión estará presidida de la misma forma que la mesa general de negociación, quien tendrá voto de calidad y estará compuesta por un número par de integrantes, al menos en número de cuatro, de los cuales la mitad representarán a la Corporación y la otra mitad a las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación del personal empleado público del Ayuntamiento de Paterna.



Respecto a su composición, cada una de las organizaciones sindicales podrá designar dos representantes, teniendo en cuenta que la representación de la Corporación, mediante voto ponderado, tendrá los mismos votos que tenga la representación sindical en su conjunto.

Artículo 34. Funciones de la comisión de seguimiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Estudiar y resolver las peticiones de revisión formuladas por las personas interesadas frente al Informe de evaluación del desempeño.
- b) Conocer de las quejas planteadas sobre los defectos de tramitación del procedimiento.
- c) Velar por la exacta aplicación de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación del desempeño.
- d) Emitir un informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas y reclamaciones formuladas.
- e) En general, cualesquiera otras que le atribuyan las normas que le sean de aplicación.

La Comisión en el ejercicio de sus funciones, y para el adecuado desarrollo de las mismas, podrá recabar de todos los implicados en el proceso cuantos datos y antecedentes considere oportunos, así como servirse del asesoramiento técnico preciso.

TÍTULO IV. FINANCIACIÓN Y COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL

Artículo 35. Financiación del sistema de carrera profesional.

Los fondos destinados a financiar la carrera profesional serán los que permita el crecimiento de las retribuciones anuales en el marco de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y dentro de un contexto financieramente sostenible para el Ayuntamiento de Paterna.

En todo caso, los fondos destinados a financiar el sistema de desarrollo serán objeto de información anual junto a la plantilla presupuestaria, en el seno de la Mesa General de Negociación.

Artículo 36. Complemento de carrera profesional.

1. El sistema de carrera profesional se devengará en nómina mensualmente, excluidas pagas extraordinarias, mediante la percepción de un complemento de carrera profesional, en los términos establecidos por la legislación en materia de función pública que resulte de aplicación.
2. En ningún caso se podrá percibir de forma simultánea el complemento de carrera profesional por la progresión alcanzada en diferentes grupos, subgrupos o agrupaciones profesionales funcionariales.



3. La cuantía inicial máxima a percibir, en el año 2026, 2027, 2028 y 2029 en concepto de carrera profesional por grupo o subgrupo de clasificación y GDP será la establecida en el Anexo IV del presente reglamento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

El derecho al devengo y percepción del complemento de carrera profesional correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido tras el acceso inicial al sistema se adquirirá a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.

Disposición adicional segunda.

Los/as empleados/as públicos/as, a la entrada en vigor de este reglamento, accederán al GDP que les corresponda según su antigüedad y percibirán las retribuciones previstas en el ANEXO V, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos, de carácter ineludible:

1º El empleado público deberá acreditar al menos un 75% de desempeño efectivo en cómputo anual en su puesto de trabajo para percibir el complemento de carrera, salvo en el caso de bajas por accidente laboral.

2º El empleado público deberá acreditar al menos 50 horas en cursos de formación.

3º La carrera profesional no puede simultanearse con el desempeño de puestos relativos a la segunda actividad de policía.

4º El complemento de carrera profesional se extinguirá cuando el empleado o empleada pública alcance la edad de jubilación ordinaria. Salvo que el empleado o empleada acredite que precisa prorrogar su jubilación para alcanzar el 100% de la pensión de jubilación prevista en la ley aplicable y sólo por el tiempo necesario para tal fin.

Estos requisitos concurrirán en el momento de solicitud de adhesión del empleado al sistema de carrera. Para el caso del requisito primero relativo al 75%, se tendrá en cuenta el año natural anterior al de la solicitud y para el caso del requisito segundo, relativo a la formación, toda la trayectoria profesional del solicitante.

Si el empleado no cumpliera con los requisitos en el año de la solicitud, podrá pedirlo en el siguiente y sucesivos si ya cumpliera con los mismos.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

Desde la entrada en vigor del presente reglamento y hasta el último trimestre de 2028, las áreas, servicios y departamentos, deberán definir los parámetros evaluables del sistema para que comiencen las evaluaciones previstas en el reglamento.

Disposición transitoria segunda.

El sistema de evaluación previsto en este reglamento se implementará en el ejercicio 2029, en el cual comenzará el primer año de evaluación. Hasta entonces, los empleados y empleadas municipales recibirán las retribuciones previstas siempre y cuando superen los requisitos a que se refiere la disposición adicional segunda.

ANEXO I

Cómputo tiempo de permanencia: coeficientes						
	A1	A2	B	C1	C2	AP
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	1	1	1	1	1	1

ANEXO II

BAREMO PARA LA VALORACIÓN DE LA TRANSFERENCIA, INNOVACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO

1. Transmisión del conocimiento.

- A. Docencia: 2 puntos por hora de formación impartida
- B. Tutoría en el puesto de trabajo: 0,10 puntos por hora
- C. Coordinación: 0,05 puntos por hora de duración de la acción formativa coordinada

2. Investigación e innovación



- A. Dirección de trabajos de investigación o innovación: 2 puntos por cada dirección.
- B. Participación en trabajo de investigación o innovación: 1 punto por cada participación.

3. Difusión del conocimiento

Congresos, jornadas o conferencias

- A. Ponencia en congreso, jornada o conferencia internacional: 2 puntos.
- B. Ponencia en congreso, jornada o conferencia nacional: 1, 5 puntos.
- C. Ponencia en congreso, jornada o conferencia autonómica: 1 punto.
- D. Ponencia en congreso, jornada o conferencia de ámbito geográfico inferior a los anteriores: 0, 5 puntos.
- E. Comunicación o póster en congreso o jornada internacional: 1 punto.
- F. Comunicación o póster en congreso o jornada nacional: 0, 75 puntos.
- G. Comunicación o póster en congreso o jornada autonómica: 0, 50 puntos.
- H. Comunicación o póster en congreso o jornada de ámbito geográfico inferior a los anteriores: 0, 25 puntos.

Publicaciones

- A. Primer autor o autora:
 - Libro completo: 4 puntos.
 - Capítulo: 2 puntos.
 - Artículo revista profesional/científica internacional: 1, 5 puntos
 - Artículo revista profesional/científica nacional: 1 punto.
- B. Coautor o coautora:
 - Libro completo: 3 puntos.
 - Capítulo: 1, 5 puntos.
 - Artículo revista profesional/científica internacional: 1 punto.
 - Artículo revista profesional/científica nacional: 0, 75 puntos.

ANEXO III

Baremo progresión en el sistema de carrera subgrupos A1 y A2

		GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
BLOQUE	DIMENSIÓN	Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima
Evaluación del desempeño competencial	De tarea	50	50	50	50



	Contextual	50	50	50	50
	Organizacional	50	50	50	50
Objetivos colectivos	Colectivos	50	50	50	50
	Contribución individual	50	50	50	50
Adquisición y transmisión de conocimientos e innovación		100	120	140	160
Puntuación máxima		350	370	390	410
Porcentaje de puntuación requerida		60%	70%	75%	80%
Puntuación mínima para acceder al GDP		210	259	292	328

Baremo progresión en el sistema de carrera subgrupos B y C1

BLOQUE	DIMENSIÓN	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
		Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima
Evaluación del desempeño competencial	De tarea	50	50	50	50
	Contextual	50	50	50	50
	Organizacional	50	50	50	50
Objetivos colectivos	Colectivos	50	50	50	50
	Contribución individual	50	50	50	50
Adquisición y transmisión de conocimientos e innovación		70	90	110	130
Puntuación máxima		320	340	360	380
Porcentaje de puntuación requerida		60%	70%	75%	80%
Puntuación mínima para acceder al GDP		192	238	270	304



Baremo progresión en el sistema de carrera subgrupo C2 y agrupaciones profesionales

		GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
BLOQUE	DIMENSIÓN	Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima
Evaluación del desempeño competencial	De tarea	50	50	50	50
	Contextual	50	50	50	50
	Organizacional	50	50	50	50
Objetivos colectivos	Colectivos	50	50	50	50
	Contribución individual	50	50	50	50
Adquisición y transmisión de conocimientos e innovación		50	60	70	80
Puntuación máxima		300	310	320	330
Porcentaje de puntuación requerida		60%	70%	75%	80%
Puntuación mínima para acceder al GDP		180	217	240	264

ANEXO IV. CUANTÍAS ANUALES MÁXIMAS POR COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL

30 % AÑO 2026			
GRUPO	GRADO	MENSUAL	TOTAL ANUAL
A1	A1-0	€	€
	A1-1	27,93 €	335,10 €
	A1-2	55,91 €	670,89 €
	A1-3	83,85 €	1.006,26 €
	A1-4	111,80 €	1.341,63 €
A2	A2-0	€	€
	A2-1	27,02 €	324,22 €
	A2-2	54,04 €	648,44 €
	A2-3	81,04 €	972,51 €
	A2-4	108,06 €	1.296,73 €
B	B-0	€	€
	B-1	25,61 €	307,34 €
	B-2	51,23 €	614,77 €



	B-3	76,84 €	922,04 €
	B-4	102,45 €	1.229,39 €
C1	C1-0	€	€
	C1-1	24,21 €	290,47 €
	C1-2	48,42 €	581,10 €
	C1-3	72,63 €	871,57 €
	C1-4	96,84 €	1.162,04 €
C2	C2-0	€	€
	C2-1	22,34 €	268,02 €
	C2-2	44,68 €	536,20 €
	C2-3	67,02 €	804,22 €
	C2-4	89,35 €	1.072,25 €
AP	AP-0	€	€
	AP-1	21,41 €	256,88 €
	AP-2	42,80 €	513,60 €
	AP-3	64,21 €	770,48 €
	AP-4	85,61	1.027,35 €

40 % AÑO 2027			
GRUPO	GRADO	MENSUAL	TOTAL ANUAL
A1		€	€
	A1- 1	37,23 €	446,80 €
	A1- 2	74,54 €	894,52 €
	A1- 3	111,81 €	1.341,68 €
	A1- 4	149,07 €	1.788,84 €
A2	A2-0	€	€
	A2-1	36,02 €	432,29 €
	A2-2	72,05 €	864,59 €
	A2-3	108,06 €	1.296,68 €
	A2-4	144,08 €	1.728,98 €
B	B-0	€	
	B-1	34,15 €	409,79 €
	B-2	68,31 €	819,69 €
	B-3	102,45 €	1.229,39 €
	B-4	136,60 €	1.639,18 €
C1	C1-0	- €	€
	C1-1	32,27 €	387,30 €
	C1-2	64,57 €	774,80 €
	C1-3	96,84 €	1.162,09 €
	C1-4	129,12 €	1.549,39 €



C2	C2-0	€	€
	C2-1	29,78 €	357,36 €
	C2-2	59,58 €	714,93 €
	C2-3	89,36 €	1.072,30 €
	C2-4	119,14 €	1.429,66 €
AP	AP-0	€	€
	AP-1	28,54 €	342,50 €
	AP-2	57,07 €	684,80 €
	AP-3	85,61 €	1.027,30 €
	AP-4	114,15 €	1.369,80 €

60 % AÑO 2028			
GRUPO	GRADO	MENSUAL	TOTAL ANUAL
A1	A1-0	€	€
	A1-1	55,85 €	670,20 €
	A1-2	111,82 €	1.341,78 €
	A1-3	167,71 €	2.012,51 €
	A1-4	223,60 €	2.683,25 €
A2	A2-0	€	€
	A2-1	54,04 €	648,44 €
	A2-2	108,07 €	1.296,88 €
	A2-3	162,09 €	1.945,02 €
	A2-4	216,12 €	2.593,46 €
B	B-0	€	€
	B-1	51,22 €	614,69 €
	B-2	102,46 €	1.229,54 €
	B-3	153,67 €	1.844,08 €
	B-4	204,90 €	2.458,78 €
C1	C1-0	€	€
	C1-1	48,41 €	580,94 €
	C1-2	96,85 €	1.162,19 €
	C1-3	145,26 €	1.743,14 €
	C1-4	193,67 €	2.324,08 €
C2	C2-0	€	€
	C2-1	44,67 €	536,05 €
	C2-2	89,37 €	1.072,40 €
	C2-3	134,04 €	1.608,44 €
	C2-4	178,71 €	2.144,50 €
AP	AP-0	€	€
	AP-1	42,81 €	513,75 €
	AP-2	85,60 €	1.027,20 €



	AP-3	128,41 €	1.540,95 €
	AP-4	171,23 €	2.054,70 €

100% AÑO 2029			
GRUPO	GRADO	MENSUAL	TOTAL ANUAL
A1	A1-0	€	€
	A1-1	93,08 €	1.117,00 €
	A1-2	186,36 €	2.236,30 €
	A1-3	279,52 €	3.354,19 €
	A1-4	372,67 €	4.472,09 €
A2	A2-0	€	€
	A2-1	90,06 €	1.080,73 €
	A2-2	180,12 €	2.161,47 €
	A2-3	270,14 €	3.241,70 €
	A2-4	360,20 €	4.322,44 €
B	B-0	€	€
	B-1	85,37 €	1.024,48 €
	B-2	170,77 €	2.049,23 €
	B-3	256,12 €	3.073,47 €
	B-4	341,50 €	4.097,96 €
C1	C1-0	- €	€
	C1-1	80,69 €	968,24 €
	C1-2	161,42 €	1.936,99 €
	C1-3	242,10 €	2.905,23 €
	C1-4	322,79 €	3.873,47 €
C2	C2-0	€	€
	C2-1	74,45 €	893,41 €
	C2-2	148,94 €	1.787,33 €
	C2-3	223,40 €	2.680,74 €
	C2-4	297,85 €	3.574,16 €
AP	AP-0	€	€
	AP-1	71,35 €	856,25 €
	AP-2	142,67 €	1.712,00 €
	AP-3	214,02 €	2.568,25 €
	AP-4	285,38 €	3.424,50 €

TERCERO.- Publicar este acuerdo definitivo y el texto íntegro del Reglamento en el B.O.P. y en la sede electrónica municipal, entrando en vigor cuando se haya publicado completamente su texto y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.



CUARTO.- Dar traslado de este acuerdo a la Administración del Estado y a la Generalitat, a los efectos pertinentes del artículo 65.2, arriba señalado.

