Nº Informe Asesoría Jurídica 345/2026

INFORME JURÍDICO

ASUNTO: Proyecto de Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal del Ayuntamiento de Valladolid y sus Organismos Autónomos

El día 8 de octubre de 2026 ha tenido entrada petición, formulada por la Dirección del Área de Hacienda, Personal y Modernización Administrativa, de emisión de informe sobre el proyecto de reglamento identificado en el asunto y que viene acompañada de las actuaciones del expediente administrativo relativo a su tramitación y aprobación.

Dentro del procedimiento para la aprobación, modificación y derogación de un reglamento municipal está la necesidad de emitir un informe jurídico sobre la adecuación de la misma al ordenamiento jurídico.

Examinados el proyecto de Reglamento en su versión posterior a la nota de devolución de 3 de septiembre de 2026 y las actuaciones incorporadas al expediente, esta Asesoría Jurídica de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.3.d) 1º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, y en cumplimiento de la función encomendada por el artículo 129 de la Ley 7/1985, de 2 de abril reguladora de las Bases del Régimen Local y por el artículo 38.1.a) de la Ordenanza de Procedimiento Administrativo y Administración electrónica del Ayuntamiento de Valladolid, del 2 de octubre de 2018, informa lo siguiente.

1.- Reglamento proyectado

Con la regulación contenida en el reglamento proyectado se pretende implantar un sistema voluntario e individualizado de carrera horizontal para personal del Ayuntamiento y sus organismos autónomos, con progresión sin cambio de puesto, grados y subgrados, evaluación del desempeño, formación y reconocimiento económico.

El texto de dicho reglamento se estructura en preámbulo; capítulo I, «Principios generales», disposiciones primera (objeto y concepto), segunda (ámbito de aplicación) y tercera (características); capítulo II, «Organización y funcionamiento del sistema de carrera profesional horizontal», disposiciones cuarta (requisitos de progresión), quinta (escala de desarrollo), sexta (evaluación del desempeño), séptima (principios técnicos), octava (complemento), novena (convocatoria anual), décima (gestión), undécima (Comisión Técnica de

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	1/13

Garantías), duodécima (auditoría), decimotercera (plan de comunicación) y decimocuarta (régimen jurídico). Siguen tres disposiciones transitorias (absorción y mantenimiento de cuantías; convocatorias extraordinarias; salvaguarda por jubilación), una adicional (actualización del grado I desde 2029), una derogatoria, una final, una cláusula de revisión y el Anexo I, «FACTORES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO»

2.- Análisis de los aspectos procedimentales y de las actuaciones incorporadas al expediente

2.1. Planificación normativa (artículo 132 LPACAP)

El Plan Normativo del Ayuntamiento de Valladolid para 2026, aprobado por la Junta de Gobierno Local el 23 de marzo de 2026, incluye, bajo el epígrafe «Área de Hacienda, Personal y Modernización Administrativa. Ordenanzas y Reglamentos nuevos», el «Reglamento del sistema de carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Valladolid y OOAA».

2.2. Consulta pública previa (artículo 133.1, 2 y 4 LPACAP).

Consta evacuado el trámite de consulta pública previa mediante la publicación del documento de consulta en el tablón oficial de la sede electrónica municipal, acordada por decreto de 9 de julio de 2026, que figura como documento 2 del expediente. El plazo concedido para formular opiniones y sugerencias concluyó el 24 de julio de 2026; la diligencia de fin de publicación acredita que el edicto permaneció expuesto del 9 al 26 de julio de 2026, ambos inclusive. Según la memoria incorporada al expediente, no se presentaron sugerencias.

Para valorar la exigibilidad del trámite que consta practicado, debe atenderse a la doctrina sobre el artículo 133 LPACAP. La STC 55/2018, de 24 de mayo, recurso de inconstitucionalidad núm. 3628-2016, distingue en el artículo 133 de la Ley 39/2015 (LPACAP) entre sus previsiones básicas —el primer inciso del apartado 1, que exige una consulta pública previa a la elaboración del proyecto reglamentario, y el primer párrafo del apartado 4, que permite prescindir de ella en los supuestos allí previstos— y las restantes reglas de detalle, que no tienen ese carácter frente a las comunidades autónomas. La STS 1453/2023, de 16 de noviembre, recurso de casación núm. 7629/2021, precisa que lo que no es básico para las comunidades autónomas tampoco lo es para las entidades locales. De ello concluye que la consulta previa es, como regla general, exigible para los reglamentos locales no sujetos a un procedimiento especial que la desplace, salvo causa legal para omitirla; a estos efectos son

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	2/13

aplicables las excepciones del primer párrafo del artículo 133.4 LPACAP y, en su caso, las previstas por la legislación autonómica.

Aplicada esa doctrina al presente caso, la consulta pública previa es obligatoria. El Reglamento examinado no es una ordenanza fiscal ni está sometido a un procedimiento especial que desplace la consulta previa. Tampoco cabe calificarlo, pese a su conexión con la potestad municipal de autoorganización, de norma meramente organizativa a los efectos de la excepción del primer párrafo del artículo 133.4 LPACAP: regula por primera vez el acceso y la progresión en la carrera profesional, la evaluación del desempeño, los requisitos de formación y méritos, las reclamaciones y los complementos retributivos, con incidencia directa en los derechos e intereses profesionales y económicos del personal municipal. No se aprecia, además, en la documentación examinada, una razón grave de interés público que justificase prescindir del trámite conforme a ese mismo precepto. Por tanto, ninguna de esas excepciones dispensa de la consulta en este supuesto, sin perjuicio de que, como se ha indicado, el trámite se ha practicado.

2.3. Memoria, informes y otros documentos del expediente.

Consta en el expediente:

• Memoria del proyecto (documento 15 del expediente), en su versión actualizada firmada el 7 de octubre de 2026, que expone los antecedentes, la necesidad y oportunidad de la regulación, su contenido, la tramitación, el impacto de género y el impacto económico. La memoria declara incorporadas las observaciones formuladas desde la perspectiva de igualdad.

• Informe de valoración de impacto de género (documento 7 del expediente), emitido por el Servicio de Igualdad y Juventud el 30 de julio de 2026, con observaciones y recomendaciones sobre el proyecto.

• Informe de sostenibilidad (documento 10 del expediente) del Departamento de Planificación Financiera y Presupuestaria, de 24 de agosto de 2026, e informe complementario (documento 14 del expediente) del mismo departamento, de 21 de septiembre de 2026, relativos a la incidencia económica y presupuestaria del Reglamento.

• Nota de devolución de la Asesoría Jurídica General (documento 11 del expediente), de 3 de septiembre de 2026, en la que se requiere a la unidad tramitadora completar la documentación y revisar el texto proyectado antes de emitir el informe jurídico preceptivo.

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	3/13

• Certificados de la Mesa General de Negociación (documentos 12 y 17 del expediente), relativos, respectivamente, a las sesiones de 26 de junio y 6 de octubre de 2026. Acreditan que el proyecto fue sometido a negociación en ambas sesiones.

2.4. Trámites relativos a la aprobación.

Una vez aprobado, en su caso, el proyecto de ordenanza por la Junta de Gobierno en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 127.1.a) LRBRL y previo dictamen de la Comisión del Pleno, se elevará al Pleno para su aprobación inicial mediante acuerdo adoptado por mayoría simple y apertura del trámite de información pública y audiencia a los interesados prevista en el artículo 49.b) LRBRL; a continuación habrán de informarse las reclamaciones y sugerencias presentadas; si no se presentasen estas se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional (artículo 49.c LRBRL); en caso contrario, la ordenanza deberá ser objeto de aprobación definitiva por el Pleno con resolución de las alegaciones que se hubiesen presentado.

El texto aprobado deberá publicarse íntegramente en el BOPVA (artículo 70.2 LRBRL); su entrada en vigor requerirá, además, el transcurso del plazo previsto en el artículo 65.2 LRBRL. También deberá publicarse en el Portal de Transparencia.

3.- Potestad ejercida y su motivación.

El artículo 128.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas establece que el ejercicio de la potestad reglamentaria corresponde (además de al Gobierno de la Nación y a los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas), a los órganos de gobierno Locales, de acuerdo con lo previsto en la Constitución, los Estatutos de Autonomía y la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).

El artículo 4.1.a) LBRL, atribuye la potestad normativa o reglamentaria a los municipios, las provincias y las islas, *"en su calidad de Administraciones públicas de carácter territorial, y dentro de la esfera de sus competencias"*.

La Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, en su artículo 84, dispone que *"Las Corporaciones Locales podrán intervenir la actividad de los ciudadanos a través de los siguientes medios: A) Ordenanzas y Bandos"*.

El Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local establece que *"En la esfera de su competencia, las Entidades*

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	4/13

Locales podrán aprobar Ordenanzas y Reglamentos, y la Alcaldía dictar Bandos..." (art. 55).

Esta potestad normativa es manifestación de la autonomía reconocida constitucional y legamente a los municipios y es de carácter discrecional que, de acuerdo con su naturaleza y sin perjuicio de su control en vía administrativa y en sede judicial, admite libertad de opción entre varias alternativas posibles igualmente legítimas. La exigencia de motivación en el ejercicio de esa potestad, y así se indica expresamente en la sentencia del Tribunal Supremo fechada el día 3 de noviembre de 2010 (Rec. 480/2009) a la que se refiere la sentencia del mismo Tribunal fechada el día 4 de abril de 2022 (Rec. 300/2020), está prevista expresamente para los actos administrativos aunque la jurisprudencia la viene imponiendo desde hace tiempo en el ejercicio de la potestad reglamentaria como medio para *"dar cuenta o justificar la finalidad y contenido de la norma reglamentaria"* siendo necesario, y así se deduce de lo dispuesto en el artículo 129.1 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo Común (Ley 39/2015, de 1 de octubre), que se cumplan los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, transparencia y eficiencia.

La motivación exigible en los términos señalados debe abarcar los principios mencionados y se debe plasmar en el procedimiento de elaboración y en la exposición de motivos de la norma sin que ello conduzca a la exigencia de unos formalismos excesivos. En todo caso, y así se indica en la sentencia fechada el día 4 de abril de 2022, *"...la ausencia de motivación no puede confundirse con no compartir las razones de la motivación. Lo que se impone al titular de la potestad reglamentaria es que para la aprobación de la norma deje constancia de las razones que llevan a su promulgación y la oportunidad y necesidad de la regulación que se hace; y otra cosa es que las razones y justificaciones no se compartan por quien impugna la norma reglamentaria"*.

La memoria justifica de forma suficiente y expresa la adecuación del proyecto a los principios de buena regulación. En particular, identifica la necesidad de cubrir la ausencia de una regulación municipal específica de la carrera horizontal y la eficacia del Reglamento como instrumento idóneo para ordenar un sistema estable de progreso profesional; razona la proporcionalidad por el carácter voluntario, gradual y vinculado al desempeño, formación y contribución profesional; fundamenta la seguridad jurídica en la integración del proyecto con el TREBEP y la normativa autonómica; conecta la transparencia con la planificación normativa, la consulta pública previa, la negociación y el acceso a puntuaciones y reclamaciones; y explica la eficiencia mediante la gestión a través de una base de datos, convocatorias ordinarias y un calendario progresivo de implantación.

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	5/13

El preámbulo recoge también la adecuación del Reglamento a los principios del artículo 129.1 de la Ley 39/2015. Presenta la regulación como respuesta a las necesidades organizativas y de gestión de personal del Ayuntamiento y sus organismos autónomos; describe un sistema estable, objetivo y transparente, de acceso voluntario y progresión gradual; y relaciona la seguridad jurídica, la transparencia y la eficiencia con la definición de sus elementos esenciales, la participación y negociación, el acceso a la información y la implantación compatible con la planificación presupuestaria y la sostenibilidad financiera. Se trata de la exposición de motivos del proyecto, en consonancia con la justificación más detallada de la memoria.

4.- Aspectos jurídicos concretos.

4.1. Habilitación normativa.

El Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el teto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP) reconoce el derecho individual a la progresión en la carrera profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Su artículo 16 define la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional y contempla, entre sus modalidades, la carrera horizontal entendida como la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Su desarrollo e implantación en cada ámbito deben vincular la progresión a la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño (arts. 16, 17 y 20). El artículo 24.a) incluye la progresión alcanzada entre los factores que pueden determinar las retribuciones complementarias.

En Castilla y León, la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, regula la implantación y el desarrollo de la carrera profesional en la Administración autonómica. Su disposición adicional sexta prevé su aplicación a los empleados públicos de las entidades locales de la Comunidad, sin perjuicio de la legislación específica y de la facultad de estas entidades para establecer, atendiendo a sus características propias, una carrera profesional y modelos no coincidentes con el autonómico.

En el ámbito de esta Administración local, el artículo 22 del Acuerdo para el personal funcionario del Ayuntamiento de Valladolid y sus Organismos Autónomos (BOP de Valladolid n.º 166, de 30 de agosto de 2022) y el artículo 89.3 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	6/13

Valladolid y sus Organismos Autónomos (BOP de Valladolid n.º 186, de 28 de septiembre de 2022) recogen el compromiso de sus partes firmantes de estudiar, negociar y, en su caso, aplicar durante su vigencia un sistema de carrera horizontal. Ambos vinculan ese sistema a la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad del trabajo, la formación y los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

El Ayuntamiento opta por establecer un sistema propio de carrera profesional horizontal, al amparo de su potestad de autoorganización y del marco normativo y convencional expuesto.

Adoptada esta opción, su ordenación requiere una disposición reglamentaria que concrete las condiciones de acceso y progresión, el sistema de evaluación, los órganos responsables, las garantías de revisión y los efectos del reconocimiento de los grados. Se trata de reglas generales y estables, que no agotan sus efectos en una convocatoria concreta, sino que constituyen el marco normativo al que deberán ajustarse los procedimientos de acceso y progresión en la carrera y las resoluciones individuales de reconocimiento de los grados. Las convocatorias concretarán los aspectos necesarios para su ejecución, sin alterar la regulación de los elementos esenciales del sistema. La potestad reglamentaria reconocida en el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, proporciona el cauce para ese desarrollo, mientras que el artículo 20.5 del TREBEP exige la aprobación previa de sistemas objetivos de evaluación para aplicar la carrera horizontal.

En consecuencia, el reglamento es el instrumento necesario para concretar y aplicar la opción municipal mediante unas reglas previas, públicas y comunes. Las referidas normas habilitantes no predeterminan el modelo que deba adoptar el Ayuntamiento, sino que le reconocen un margen de configuración para adaptarlo a sus características propias. No obstante, ese margen no es ilimitado porque el Ayuntamiento no está dispensado de justificar que las soluciones elegidas respetan las exigencias de la legislación estatal y autonómica aplicable, incluidos los principios que rigen el acceso y la progresión en la carrera, la evaluación del desempeño y los límites retributivos y presupuestarios.

4.2 Características del sistema de carrera profesional proyectado.

El proyecto configura un sistema individual y voluntario de progreso profesional sin cambio de puesto de trabajo, vinculado al sistema municipal de evaluación del desempeño y compatible con las demás modalidades de carrera y promoción. Se aplica al personal del Ayuntamiento y de sus organismos

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	7/13

autónomos en las situaciones y con los requisitos que detalla su disposición segunda: comprende personal funcionario de carrera e interino, y personal laboral fijo, fijo discontinuo, temporal e indefinido no fijo. También prevé la participación del personal procedente de otras administraciones que pase a prestar servicios en el Ayuntamiento o sus organismos autónomos y del personal que se encuentre en una situación con reserva de puesto o plaza, en los términos y con los requisitos establecidos también en la citada disposición segunda. Como regla de acceso al sistema exige cinco años consecutivos de desempeño de un puesto municipal y solicitud voluntaria, con previsiones específicas para la homologación de grados procedentes de otras administraciones.

La carrera se estructura en seis grados, con subgrados salvo el grado VI, y progresión consecutiva. En el régimen ordinario, el avance se relaciona con evaluaciones individuales positivas —calificadas como «Excelente» o «Satisfactoria»— y con los requisitos de permanencia, formación y demás actividades profesionales previstos en las disposiciones cuarta y quinta del proyecto, esta última mediante la escala de grados y subgrados que contiene. La evaluación toma en consideración la trayectoria y conducta profesional, el rendimiento y la calidad del trabajo, conforme a los factores e indicadores del anexo I. Se prevén convocatorias anuales para solicitar el acceso o acreditar la progresión.

El régimen transitorio prevé convocatorias extraordinarias. Para acceder al grado I en 2027 basta acreditar cinco años consecutivos de desempeño de un puesto del Ayuntamiento o de sus organismos autónomos, sin evaluación positiva adicional (disposición transitoria segunda en relación con la disposición segunda relativa al ámbito de aplicación). Esta previsión transitoria de acceso responde a la lógica de la puesta en marcha del sistema. Para los grados II, III y IV, cuyas convocatorias se prevén en 2029, 2031 y 2032, no basta la antigüedad pues se aplicarán los criterios de evaluación simplificada fijados en cada convocatoria y deberá acreditarse que en los últimos cuatro años no existe un informe desfavorable motivado del responsable de la unidad por no alcanzar los estándares mínimos de calidad. Si lo hay, se remitirá a la Comisión Técnica de Garantías para su valoración. La disposición transitoria tercera prevé un procedimiento específico para quienes se jubilen antes de esas convocatorias, sujeto también a la evaluación simplificada de la transitoria segunda.

4.3. Complemento de carrera y efectos económicos.

El sistema proyectado vincula el reconocimiento y la progresión en la carrera profesional horizontal a la percepción del correspondiente complemento retributivo, que retribuirá la progresión profesional alcanzada sin necesidad de

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	8/13

cambiar de puesto de trabajo, en función del grado y subgrado consolidado por cada empleado. Su importe depende del grupo o subgrupo de titulación y del grado alcanzado. La disposición octava fija los porcentajes del sueldo base: 6 % para el grado I, 8 % para el II, 10 % para el III, 12 % para el IV, 14 % para el V y 16 % para el VI. Desde 2029, la disposición adicional eleva al 7 % el porcentaje del grado I. El proyecto prevé un abono excepcional de 2.000 euros por evaluación del desempeño final, vinculado a una memoria voluntaria de transferencia de conocimientos con ocasión de la jubilación total. Su percepción no es automática toda vez que se exige presentar el trabajo en los treinta días naturales previos a la jubilación, cumplir los criterios de calidad y transferencia de conocimientos y no contar con un informe desfavorable motivado sobre el desempeño en los últimos cuatro años, además de obtener una valoración favorable y una resolución estimatoria del órgano competente (disposiciones sexta y octava).

De conformidad con lo expuesto, las previsiones relevantes en cuanto a su implantación y efectos económicos son las siguientes:

• La cuantía anual se calcula según el grupo o subgrupo y el grado reconocido a 31 de diciembre del año anterior. Desde 2029, los porcentajes quedan estables —el grado I pasa al 7 %—, pero el importe podrá variar con las actualizaciones del sueldo base previstas en la normativa presupuestaria estatal (disposición octava y disposición adicional).

•La disposición novena fija los efectos de las convocatorias ordinarias en el 1 de enero del año de la resolución que deberá dictarse en el cuarto trimestre de ese año. La transitoria segunda escalona el acceso extraordinario: grado I en 2027, II en 2029, III en 2031 y IV en 2032, con efectos desde el 1 de enero del año correspondiente. Por tanto, los efectos económicos de los grados superiores no comienzan todos en 2027, sino que se distribuyen entre las anualidades previstas para su implantación

• la transitoria primera prevé que la cuantía que viene percibiendo el personal a cuenta de la carrera profesional, por importe de 135,20 euros, se absorberá en las percepciones correspondientes al grado I una vez consolidado.

•La transitoria tercera permite anticipar el acceso a los grados II, III o IV a quienes se jubilen antes de las convocatorias generales, con efectos desde el 1 de enero del año de la resolución y abono en la última nómina en activo. Si ya se hubiera percibido un complemento de carrera en ese año, se abona exclusivamente la diferencia hasta el importe del grado reconocido. La

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	9/13

disposición séptima prevé, para la jubilación parcial, la cuantía proporcional a la jornada efectivamente realizada.

En cuanto a la valoración jurídica de esta regulación, conviene precisar con carácter previo que el estudio económico de la memoria actualizada, documento 15, prevé un incremento presupuestario de 1.677.900,74 euros en 2027 y 3.608.938,88 euros en 2032. Los informes de sostenibilidad, documentos 10 y 14, consideran viable su financiación, sin perjuicio del seguimiento anual. Este juicio favorable acredita la viabilidad presupuestaria prevista, pero no sustituye la comprobación del cumplimiento de los límites legales de incremento retributivo.

Realizada la anterior precisión, resulta procedente centrarse en la disposición final. Dicha disposición subordina los efectos económicos del sistema a los límites legales y prevé adaptar su aplicación temporal ante una causa legal sobrevenida, manteniendo el reconocimiento administrativo del grado. Su tenor literal es el siguiente:

> "Las retribuciones asociadas a la aplicación de este Reglamento están condicionadas por las limitaciones que se establezcan en la normativa vigente en materia de incrementos salariales para el personal público y en materia de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.
>
> La aplicación económica del sistema se ajustará a los límites legalmente vigentes en materia retributiva y presupuestaria. Si por causa legal sobrevenida no pudiera abonarse total o parcialmente alguna cuantía en el ejercicio previsto, el Ayuntamiento aprobará un calendario de aplicación diferida, con mantenimiento del reconocimiento administrativo del grado y efectos económicos desde la fecha inicialmente prevista, en cuanto resulte legalmente posible."

Esta disposición final, en los términos en que está redactada, es conforme a derecho teniendo en cuenta que sujeta expresamente la aplicación económica del sistema a los límites legales y mantiene los efectos económicos desde la fecha inicial solo *«en cuanto resulte legalmente posible»*. De su tenor literal se desprende, por tanto, que el reconocimiento administrativo del grado no genera automáticamente el derecho al complemento íntegro si la normativa aplicable impide reconocer esos efectos económicos. Por tanto, si la normativa de 2027 impidiese aplicar total o parcialmente el complemento, se mantendrá el reconocimiento del grado y será el calendario diferido el que concrete cuándo y en qué medida pueden reconocerse sus efectos económicos, siempre dentro de los límites legales.

Esta interpretación encuentra apoyo en los siguientes pronunciamientos, cuyos razonamientos resultan aplicables al caso examinado, aunque resuelvan supuestos no idénticos:

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	10/13

- En el contenido en la STS de 28 de junio de 2011, recurso 6756/2009, cuyo fundamento quinto, admite acuerdos municipales para ejercicios futuros cuya ejecución queda subordinada a los límites presupuestarios de cada anualidad.

Concretamente, dice en dicho fundamento:

"Nada impide que un Ayuntamiento, en el ejercicio de su potestad de autoorganización y del principio de autonomía municipal, pueda alcanzar y cerrar acuerdos con las organizaciones sindicales en relación con el personal a su servicio para ejercicios futuros si bien el contenido de dichos pactos y acuerdos puede ser que no se lleve a efecto como consecuencia de los límites establecidos en la legislación presupuestaria, tal y como se señaló anteriormente. Y así, es perfectamente posible que las Relaciones de Puestos de Trabajo no se ejecuten en su totalidad en el ejercicio presupuestario correspondiente por diferentes motivos y circunstancias, entre los cuales, sin duda alguna, se encuentra la imposibilidad legal de aplicarlas íntegramente en atención a la limitación que pueda fijarse legalmente para cada ejercicio presupuestario, la cual, lógicamente, prevalece sobre los acuerdos que hayan podido ser suscritos."

El mismo fundamento contiene, inmediatamente antes, esta cautela:

"Cuestión distinta es qué debería haber hecho el Ayuntamiento una vez entró en vigor la Ley 2/2004, habida cuenta que las previsiones del referido Acuerdo generaban un aumento retributivo superior al límite fijado por aquélla para el incremento global de las retribuciones del personal a su servicio. En este sentido, el apartado 5 del artículo 19 de la Ley 2/2004 establecía el deber de adecuación de dicho Acuerdo a tal regulación porque, en caso contrario, las cláusulas que se opusieran a dicho límite devendrían inaplicables."

- En el contenido en la STSJ de Galicia 379/2024, de 23 de mayo dictada en el recurso núm. 29/2023, cuyo fundamento de derecho cuarto, considera conforme a Derecho adaptar las anualidades de implantación del complemento para preservar la sostenibilidad presupuestaria, sin alterar la existencia del derecho, su cuantía ni las condiciones de acceso a la carrera. Aunque referido a un sistema distinto, este razonamiento refuerza la justificación de una implantación económica gradual del modelo proyectado por el Ayuntamiento de Valladolid, al poner de manifiesto que la efectividad de la carrera puede conciliarse con una programación escalonada del gasto, sin exigir su despliegue económico íntegro e inmediato.

A la fecha de este informe, no conocemos todavía los límites normativos al incremento de las retribuciones y de la masa salarial para 2027. Sí se conoce el Acuerdo Marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía, suscrito por el Gobierno de España y UGT y CSIF el 27 de noviembre de 2025, y por CCOO el 5 de diciembre de 2025, presentado en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas del artículo 36.1 del TREBEP celebrada el 1 de diciembre de 2025 y publicado por Resolución de 22 de enero

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	11/13

de 2026 de la Secretaría de Estado de Función Pública. Su apartado primero prevé un incremento fijo y consolidable del 4,5 % para 2027, pero no sustituye la regulación legal de los límites y condiciones de ese ejercicio.

No obstante, el condicionamiento de la efectiva aplicación del complemento al cumplimiento de la normativa presupuestaria no impide prever en el presupuesto de 2027 los créditos necesarios para financiar su implantación. La previsión presupuestaria de esos recursos y la procedencia de su abono son cuestiones distintas: la primera permite planificar la financiación del sistema, mientras que la segunda exige comprobar el cumplimiento de los requisitos y límites legales aplicables. En este sentido, la STSJ de la Comunidad Valenciana 705/2022, de 5 de octubre, dictada en el recurso de apelación 18/2022, confirmó un acuerdo del Consorcio Provincial de Bomberos de Alicante destinado a dotar la carrera profesional en 2021 y prever su financiación en 2022 y 2023. Su fundamento cuarto, atendiendo al carácter preceptivo del desarrollo reglamentario y al alcance del acuerdo, distinguió esa dotación para implantar la carrera de los incrementos retributivos puntuales que pudiera acordar una Administración. Este razonamiento respalda la posibilidad de planificar presupuestariamente el sistema proyectado por Valladolid, sin que la existencia de crédito autorice, por sí sola, cualquier incremento retributivo ni dispense de justificar la legalidad de su aplicación efectiva.

Trasladado este razonamiento al caso examinado resulta, como se ha adelantado en el párrafo anterior y se reitera en este, que puede preverse en el presupuesto de 2027 la dotación destinada a financiar el complemento de carrera, sin que esa previsión presupuestaria determine por sí sola la procedencia de su abono. Su aplicación efectiva quedará sujeta a la normativa presupuestaria de dicho ejercicio, con arreglo a la cual deberán calcularse el incremento retributivo global y, respecto del personal laboral, la masa salarial, atendiendo a los criterios, límites y eventuales excepciones que establezca. Una vez que la normativa presupuestaria de 2027 esté vigente y resulte aplicable, habrá de examinarse si permite excluir del cómputo el coste de implantación del nuevo complemento.

Por lo expuesto, y atendiendo al análisis realizado en este informe, procede informar favorablemente la regulación proyectada, que cuenta con cobertura legal para establecer un sistema propio de carrera profesional horizontal. La aprobación del sistema y la previsión presupuestaria de su financiación pueden preceder a la aplicación de sus efectos económicos, que queda sujeta a la normativa retributiva y presupuestaria de cada ejercicio. Si una causa legal sobrevenida impidiera su aplicación íntegra en la anualidad prevista, cabe articular, conforme a la disposición final y a los criterios jurisprudenciales

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	12/13

examinados, un calendario de aplicación económica diferida que permita su implantación escalonada, manteniendo el reconocimiento administrativo del grado y los efectos económicos desde la fecha inicialmente prevista en cuanto resulte legalmente posible como indica el texto proyectado. En todo caso, antes de adoptar las decisiones que generen obligaciones económicas, deberán comprobarse la compatibilidad de sus efectos retributivos con los límites y demás exigencias de la normativa aplicable y la existencia de crédito adecuado y suficiente, sin que la mera dotación presupuestaria determine por sí sola la procedencia de su abono.

Asimismo, deben corregirse los siguientes errores:

- La memoria incorporada como documento 15 del expediente describe el proyecto como integrado por «trece disposiciones» y «cuatro disposiciones transitorias», mientras que el texto examinado contiene catorce disposiciones ordinarias y tres transitorias. Procede actualizar esa descripción.

- La disposición adicional del reglamento proyectado remite a la disposición séptima para calcular el complemento del grado I, pero las cuantías se regulan en la octava. Debe corregirse la remisión.

En Valladolid a 13 de octubre de 2026.

LA DIRECTORA DE LA ASESORÍA JURÍDICA GENERAL

Pilar Martín Ferreira

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Fecha	13/10/2026 10:20:17
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	MARÍA DEL PILAR MARTÍN FERREIRA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPN3ZWPXG6MCQQSO5YVAM	Página	13/13