Ayuntamiento de **Valladolid**
Área de Hacienda, Personal y Modernización Administrativa
Secretaría Ejecutiva

REGLAMENTO DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

MEMORIA

1. ANTECEDENTES

El artículo 16 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 (TREBEP), reconoce a los empleados públicos el derecho a la progresión en la carrera profesional y contempla expresamente la carrera profesional horizontal como modalidad de desarrollo profesional sin necesidad de cambio de puesto de trabajo.

Define, a su vez, la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, que podrá consistir en la aplicación de la carrera horizontal, de forma aislada o concurrente con las otras modalidades de carrera y promoción establecidas en el artículo 16, conforme sea desarrollado e implantado en cada ámbito.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León ha abordado la regulación de la carrera profesional mediante 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, cuya Disposición Adicional Segunda modifica la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, para introducir la carrera profesional horizontal.

El artículo 7.2 de la Ley 4/2024, de 9 de mayo, de medidas tributarias, financieras y administrativas de la Junta de Castilla y León, ha incorporado una nueva disposición adicional sexta a la Ley 7/2019, que extiende la aplicación de dicha ley a las entidades locales de Castilla y León, sin perjuicio de la capacidad de estas para establecer sus propios modelos de carrera profesional. En el ejercicio de la potestad de autoorganización reconocida a los municipios por el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Ayuntamiento de Valladolid considera oportuno aprobar una regulación propia de la carrera profesional horizontal adaptada a sus características organizativas y a las de sus organismos autónomos.

Para la elaboración de la memoria de este proyecto de Reglamento se han tenido en cuenta los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El proyecto se adecua a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Fecha	13/10/2026 15:04:33
Normativa	Firma electrónica de confianza, de conformidad con la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	TERESA REDONDO ARRANZ		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Página	1/10

de las Administraciones Públicas. Esta adecuación se desarrolla en el apartado específico de la presente memoria, de conformidad con la exigencia de justificación que dicho precepto establece para los proyectos reglamentarios.

Asimismo, se ha tenido en cuenta la acción n.º 1 dentro de la línea estratégica dos sobre el impulso y reconocimiento al personal público que tenía por objetivo regular la carrera profesional horizontal en el Ayuntamiento de Valladolid y sus Organismos Autónomos dentro del I Plan Estratégico de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Valladolid y sus Fundaciones 2025-2030.

Por último, el presente proyecto de Reglamento está incluido en el Plan Normativo del Ayuntamiento de Valladolid para 2026 aprobado en sesión de fecha 23 de marzo de 2026 por la Junta de Gobierno Local.

2. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO

La Comunidad Autónoma de Castilla y León ha abordado la regulación de la carrera profesional mediante 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, cuya Disposición Adicional Segunda modifica la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, para introducir la carrera profesional horizontal.

El artículo 7.2 de la Ley 4/2024, de 9 de mayo, de medidas tributarias, financieras y administrativas de la Junta de Castilla y León, ha incorporado una nueva disposición adicional sexta a 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, con la siguiente redacción: *"Disposición adicional sexta. Empleados públicos de las entidades locales de Castilla y León: La presente ley es de aplicación a los empleados públicos de las entidades locales de la Comunidad de Castilla y León, sin perjuicio de lo dispuesto en su legislación específica y de la facultad de éstas, en atención a sus características propias, de establecer la carrera profesional, así como modelos de carrera no coincidentes con el establecido para los empleados públicos de la Administración Autonómica"*.

En el ámbito de sus competencias y dentro de la potestad de autoorganización amparada en el artículo 4 de la LRBRL, el Ayuntamiento de Valladolid a través de este reglamento articula un sistema de carrera profesional horizontal como parte de la carrera administrativa del personal, que permita el progreso en la institución donde presta servicios mediante el reconocimiento objetivo de su esfuerzo personal, de la calidad de los trabajos realizados, la experiencia, los conocimientos y el cumplimiento de los objetivos y fines de la Administración.

Por tanto, de acuerdo con los principios de necesidad y eficacia, este proyecto de reglamento se aprueba para cumplir el mandato legal de desarrollo de la carrera profesional horizontal y adaptarlo al régimen específico y peculiaridades del personal del Ayuntamiento de Valladolid y sus Organismos Autónomos.

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Fecha	13/10/2026 15:04:33
Normativa	Firma electrónica de confianza, de conformidad con la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	TERESA REDONDO ARRANZ		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Página	2/10

2.1. Adecuación a los principios de buena regulación

El proyecto de Reglamento se ajusta al principio de necesidad, al responder a la conveniencia de dotar al Ayuntamiento de Valladolid y a sus organismos autónomos de un marco reglamentario propio para la implantación de la carrera profesional horizontal, en desarrollo de la normativa básica estatal y de la regulación autonómica aplicable. La norma permite ordenar un sistema estable de progreso profesional sin necesidad de cambio de puesto de trabajo, superando la falta de una regulación municipal específica y proporcionando una respuesta adecuada a las necesidades organizativas y de gestión de personas de la Corporación.

Asimismo, se satisface el principio de eficacia, pues la regulación proyectada constituye el instrumento idóneo para alcanzar los objetivos perseguidos: reconocer la experiencia, los conocimientos, el desempeño y el compromiso con la organización; articular criterios objetivos y transparentes de acceso y progresión; y vincular la carrera profesional a un sistema de evaluación del desempeño. La determinación de grados, subgrados, requisitos de permanencia, méritos acreditables y procedimientos de convocatoria permite que el sistema pueda aplicarse de forma homogénea, verificable y susceptible de seguimiento.

La propuesta respeta el principio de proporcionalidad. Se limita a establecer las previsiones imprescindibles para implantar y regular el sistema de carrera profesional horizontal, sin imponer restricciones de derechos ni obligaciones que no resulten necesarias para la consecución de sus fines. El acceso es voluntario y la progresión se configura de manera gradual, mediante requisitos vinculados al desempeño efectivo, la formación y la contribución profesional, de acuerdo con la estructura organizativa municipal y con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En relación con el principio de seguridad jurídica, el proyecto se integra de forma coherente en el marco normativo constituido por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la legislación autonómica de función pública y de carrera profesional y la potestad de autoorganización reconocida a las entidades locales. La regulación define el ámbito subjetivo de aplicación, los requisitos de acceso y progresión, los efectos económicos, los órganos competentes, los mecanismos de revisión y los regímenes transitorios, favoreciendo una aplicación previsible, uniforme y respetuosa con el principio de confianza legítima.

El principio de transparencia se garantiza mediante la inclusión del proyecto en el Plan Normativo municipal, la realización de la consulta pública previa, la negociación con la representación del personal y la previsión de convocatorias anuales, acceso del personal a la información sobre sus requisitos y puntuaciones y posibilidad de formular las reclamaciones que procedan. La memoria identifica, además, el contenido de la iniciativa, sus objetivos, su fundamento normativo y su repercusión económica.

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Fecha	13/10/2026 15:04:33
Normativa	Firma electrónica de confianza, de conformidad con la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	TERESA REDONDO ARRANZ		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Página	3/10

Finalmente, el proyecto atiende al principio de eficiencia al articular un sistema de gestión basado en una base de datos para el seguimiento de los requisitos y en procedimientos ordinarios de convocatoria y acreditación, evitando cargas administrativas innecesarias. La norma permite racionalizar la gestión de los recursos humanos, reconocer el desarrollo profesional sin requerir la creación o modificación de puestos de trabajo y establecer un calendario progresivo de implantación y de convocatorias extraordinarias compatible con la planificación presupuestaria y la sostenibilidad financiera, como consta en el informe que se ha incorporado al expediente.

3. CONTENIDO DEL PROYECTO

3.1. Objeto

El Sistema de Carrera Profesional Horizontal del Ayuntamiento de Valladolid y sus Organismos Autónomos constituye un sistema de progreso profesional, individualizado y voluntario, que busca hacer efectivo el derecho a progresar profesionalmente -sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo- como reconocimiento a la experiencia, conocimientos y compromiso con la organización mostrados durante el ejercicio de la actividad profesional.

El Sistema de Carrera Profesional Horizontal se desarrolla de conformidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad y su implantación debe contribuir decisivamente a la mejora de la calidad en la prestación del servicio público.

3.2. Estructura y contenido

Consta de un preámbulo, catorce disposiciones ordinarias, tres disposiciones transitorias, una disposición adicional, una disposición derogatoria, una disposición final, una cláusula de revisión y un anexo.

3.3. Objetivos de la norma

Conforme al texto del proyecto de Reglamento, sus objetivos son los siguientes:

a) La implementación de la carrera horizontal unida a la evaluación del desempeño, conceptos que se encuentran relacionados, pues en la instauración de la primera ha de tenerse forzosamente en cuenta la segunda, conforme se establece en la letra b) del artículo 17 del TREBEP.

b) Constituye un importante complemento de los procesos de promoción profesional, en cuanto que permiten la progresión de los funcionarios sin necesidad de cambiar de puesto.

c) Fomenta la mejora en la cualificación profesional ya que se incentiva la preparación y reciclaje continuos, al tiempo que se aprovecha la experiencia acumulada por el funcionario en su trayectoria profesional.

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Fecha	13/10/2026 15:04:33
Normativa	Firma electrónica de confianza, de conformidad con la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	TERESA REDONDO ARRANZ		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Página	4/10

d) Viene a completar las vías tradicionales de carrera profesional: la promoción interna vertical o la sucesiva ocupación de puestos obtenidos por concurso de traslados o por libre designación.

e) Contribuye decisivamente a evitar disfunciones organizacionales derivadas de la posible inflación de la estructura de puestos de trabajo como vía de incentivo para el desarrollo profesional vertical de los empleados públicos.

3.4. Elementos novedosos que incorpora

El desarrollo de la carrera profesional horizontal y el proceso de evaluación del desempeño para el personal incluido en su ámbito de aplicación de acuerdo con la disposición primera del proyecto de Reglamento del sistema de carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Valladolid y sus Organismos Autónomos.

4. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

4.1. Consulta pública

En el marco de lo dispuesto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Concejalía de Hacienda, Personal y Modernización Administrativa ha realizado una consulta pública previa, a través de la web institucional en el apartado Tablón oficial de la sede electrónica del Ayuntamiento de Valladolid. Consta en el expediente diligencia acreditativa de la exposición.

Durante este proceso no se han presentado sugerencias.

4.2. Negociación y acuerdo en la Mesa General de Negociación de los empleados públicos

El Ayuntamiento de Valladolid ha alcanzado en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos, un acuerdo por unanimidad con las secciones sindicales representadas -CCOO, UGT y CSIF- para impulsar la aprobación del sistema de carrera profesional horizontal del personal municipal.

5. INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

Con fecha 8 de julio de 2026 se ha solicitado Informe de valoración de impacto de género, emitido en fecha 30 de julio de 2026, que analiza el texto del anteproyecto de Reglamento desde la perspectiva de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las observaciones y recomendaciones formuladas en el Informe de valoración de impacto de género han sido atendidas e incorporadas al proyecto de Reglamento. En particular, se han introducido previsiones relativas a la integración transversal de la perspectiva de género; el seguimiento y la evaluación del sistema mediante datos desagregados por sexo; la presencia equilibrada y la formación

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Fecha	13/10/2026 15:04:33
Normativa	Firma electrónica de confianza, de conformidad con la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	TERESA REDONDO ARRANZ		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Página	5/10

específica de la Comisión Técnica de Garantías; que los criterios de valoración no penalicen directa ni indirectamente el ejercicio de derechos de conciliación, corresponsabilidad, protección frente a la violencia de género o sexual, ni otras situaciones legalmente protegidas, excluyendo con carácter general la disponibilidad fuera de horario como factor de valoración, salvo en el personal con responsabilidad de jefatura, en la medida en que el factor de la disponibilidad tiene un importante peso en sus retribuciones; y se han incorporado todas las mejoras en el lenguaje, propuestas en el informe, para que sea inclusivo.

Con dichas modificaciones, la aplicación del Reglamento se orienta a prevenir efectos adversos y a asegurar que los criterios de acceso, evaluación y progresión profesional se apliquen de forma objetiva, proporcionada y compatible con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

6. IMPACTO NORMATIVO Y ECONÓMICO

En cuanto al impacto normativo, el reglamento, se encuentra formalmente fundamentado en el artículo 16 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 (TREBEP) todo ello en virtud de la reserva competencial del Estado, atribuida a través del artículo 149.1.18ª de la Constitución Española de 1978, en el establecimiento de las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

En cuanto al marco autonómico, haya que indicar que la Comunidad Autónoma de Castilla y León ha abordado la regulación de la carrera profesional mediante 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, cuya Disposición Adicional Segunda modifica la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, para introducir la carrera profesional horizontal.

El artículo 7.2 de la Ley 4/2024, de 9 de mayo, de medidas tributarias, financieras y administrativas de la Junta de Castilla y León, ha incorporado una nueva disposición adicional sexta a la Ley 7/2019, que extiende la aplicación de dicha ley a las entidades locales de Castilla y León, sin perjuicio de la capacidad de estas para establecer sus propios modelos de carrera profesional.

Por su parte, en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL); el artículo 4 de la misma dispone que las Corporaciones locales en el ejercicio de su potestad de autoorganización podrán aprobar una regulación propia de la carrera profesional horizontal.

En cuanto al impacto económico, es de rigor citar el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, el cual establece que las disposiciones legales y reglamentarias "en su fase de elaboración y aprobación", "que afecten a los gastos o ingresos públicos presentes o futuros, deberán valorar sus repercusiones y efectos, y supeditarse de forma estricta al cumplimiento de las exigencias de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera".

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Fecha	13/10/2026 15:04:33
Normativa	Firma electrónica de confianza, de conformidad con la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	TERESA REDONDO ARRANZ		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Página	6/10

La retribución económica correspondiente a la progresión y consolidación de los diferentes grados del sistema de carrera profesional se articulará a través del complemento de carrera ya existente en el Ayuntamiento de Valladolid, pasando a estar vinculado a la evaluación del desempeño, de conformidad con la normativa básica en materia de empleo público.

El régimen de gestión del sistema se adaptará a los mecanismos ordinarios de control presupuestario que rigen esta modalidad retributiva, cuyo cumplimiento estricto de los límites legales queda acreditado en el informe emitido por el Interventor General fechado el 25 de agosto de 2026.

A mayor abundamiento, debe señalarse que la implantación de la carrera profesional horizontal, junto con el componente retributivo que le es inherente, constituye un mandato legal imperativo e inexcusable.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 705/2022, de 5 de octubre, confirma la conformidad a Derecho de la dotación presupuestaria prevista para implantar la carrera profesional horizontal en el Consorcio Provincial de Bomberos de Alicante, frente a la objeción fundada en el límite global de incremento de las retribuciones del personal del sector público establecido para cada ejercicio en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La Sala fundamenta su decisión en la [Sentencia del Tribunal Supremo núm. 553/2018, de 5 de abril, dictada en un supuesto de inactividad reglamentaria que impedía hacer efectivo un régimen legal de carrera profesional y retributivo. El Tribunal Supremo razona que, aun cuando una ley de presupuestos puede modificar directa y expresamente otra norma legal dentro de los límites constitucionales de su contenido eventual, no puede, mientras no produzca esa modificación expresa, servir de fundamento para desconocer el régimen jurídico sustantivo establecido por la legislación sectorial ni la obligación de desarrollo reglamentario impuesta para hacer efectivos los derechos que dicha legislación reconoce. De otro modo, la aplicación de una limitación presupuestaria general podría privar de eficacia a un mandato legal vigente y generar una situación contraria a la seguridad jurídica.

Aplicando esa doctrina, el TSJ de la Comunidad Valenciana diferencia los incrementos retributivos puntuales o discrecionales que una Administración puede acordar -a los que sí se dirigen ordinariamente los límites anuales de crecimiento retributivo- de la dotación presupuestaria destinada a ejecutar un sistema de carrera profesional cuyo reconocimiento y regulación constituyen una obligación legal y reglamentaria. Por ello, entiende que la financiación progresiva de la carrera profesional no es equiparable, por su finalidad y alcance, a un incremento salarial ordinario acordado al margen de dicho marco normativo, y que no queda afectada sin más por el límite porcentual anual cuando su aplicación conduzca a impedir la efectividad del sistema legalmente debido. Esta doctrina ofrece apoyo jurídico a la implantación progresiva del sistema regulado en este Reglamento y a su correspondiente dotación presupuestaria.

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Fecha	13/10/2026 15:04:33
Normativa	Firma electrónica de confianza, de conformidad con la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	TERESA REDONDO ARRANZ		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Página	7/10

Para la estimación del gasto previsto por aplicación del proyecto de reglamento, es preciso tener en cuenta varias consideraciones y que son las siguientes:

- Se toma como base de cálculo el sueldo base mensual del personal funcionario para cada uno de los grupos/subgrupos de clasificación existentes de funcionarios, equiparando al personal laboral en la misma categoría. El sueldo es el total anual, es decir, 12 pagas más las extraordinarias.
- Abarca 6 grados, con 5 años de antigüedad en cada uno y con un procedimiento para progresar de grado a grado en el que se evalúa, no solamente el cumplimiento de la antigüedad, sino una serie de evaluaciones positivas por el cumplimiento de unos mínimos recogidos en el reglamento. El sexto grado, se entiende que es el fin de la carrera profesional y es el máximo por alcanzar. Se plantea una retribución extraordinaria de 2000€ para los/las Trabajadores/as que se jubilen y presenten una memoria que facilite el traspaso de conocimientos.
- En el reglamento propuesto, se calcularían los importes en base al sistema siguiente:
  - Grado I: 6% sobre el sueldo base en el primer año adquirido y restantes.(*)
  - Grado II: 8% sobre el sueldo base del personal funcionario en el primer año adquirido y restantes.
  - Grado III: 10% sobre el sueldo base del personal funcionario en el primer año adquirido y restantes.
  - Grado IV: 12% sobre el sueldo base del personal funcionario en el primer año adquirido y restantes.
  - Grado V: 14% sobre el sueldo base del personal funcionario en el primer año adquirido y restantes.
  - Grado VI: 16% sobre el sueldo base del personal funcionario en el primer año adquirido y restantes.

  (*) Con efectos de 1 de enero de 2029, el porcentaje aplicable para el cálculo del importe del complemento de carrera profesional horizontal establecido en la Disposición séptima para el Grado I se incrementarán en un uno por ciento (1%) adicional, aplicado únicamente para ese primer Grado.
- Se plantean tres convocatorias extraordinarias para posibilitar el progreso de grado a los trabajadores/as que tengan muchos años de antigüedad sin necesidad de esperar los años previstos en cada grado:
  - Grado II: Se realizará en el primer semestre del año 2029 una convocatoria extraordinaria, para el personal que, habiendo obtenido el reconocimiento individual del Grado I, acredite 10 años o más de antigüedad.

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Fecha	13/10/2026 15:04:33
Normativa	Firma electrónica de confianza, de conformidad con la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	TERESA REDONDO ARRANZ		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Página	8/10

- Grado III: Se realizará en el primer semestre del año 2031 una convocatoria extraordinaria, para el personal que, habiendo obtenido el reconocimiento individual del Grado II, acredite 15 años o más de antigüedad.
- Grado IV: Se realizará en el primer semestre del año 2032 una convocatoria extraordinaria, para el personal que, habiendo obtenido el reconocimiento individual del Grado III, acredite 20 años o más de antigüedad.

Sin perjuicio del calendario general de convocatorias extraordinarias más arriba visto, se establece un procedimiento específico de salvaguarda retributiva aplicable al personal funcionario y laboral incluidos en el ámbito de aplicación de este Reglamento que, reuniendo los requisitos de antigüedad y servicios prestados exigidos para su encuadramiento en los Grados II, III o IV, cause baja en el servicio activo por jubilación con anterioridad a la apertura de dichos plazos generales.

Con estas hipótesis de trabajo, para el año 2027, primero en el que entraría en vigor la carrera profesional, tendríamos que de un total de 2.427 trabajadores (Ayuntamiento, FMC y FMD), pasarían al Grado 1 1.817, quedando fuera ese año de la carrera profesional 610.

El cálculo del escenario planteado es el siguiente:

Año	Coste Total	Coste Total+SS	Coste Total+SS+Trabajo Fin de Carrera	Coste ya presupuestado (135,20 €)	Incremento de presupuesto	Incremento de Presupuesto +SS	Incremento de Presupuesto +SS+ Trabajo Fin de Carrera
2027	1.444.036,30 €	1.920.568,28 €	**2.120.068,28 €**	332.456,80 €	1.111.579,50 €	1.478.400,74 €	**1.677.900,74 €**
2028	1.528.356,97 €	2.032.714,78 €	**2.232.214,78 €**	331.780,80 €	1.196.576,17 €	1.591.446,31 €	**1.790.946,31 €**
2029	2.018.885,17 €	2.685.117,28 €	**2.884.617,28 €**	330.834,40 €	1.688.050,77 €	2.245.107,53 €	**2.444.607,53 €**
2030	2.103.652,58 €	2.797.857,93 €	**2.997.357,93 €**	329.482,40 €	1.774.170,18 €	2.359.646,33 €	**2.559.146,33 €**
2031	2.556.890,88 €	3.400.664,88 €	**3.600.164,88 €**	326.237,60 €	2.230.653,28 €	2.966.768,87 €	**3.166.268,87 €**
2032	2.880.802,28 €	3.831.467,03 €	**4.030.967,03 €**	317.314,40 €	2.563.487,88 €	3.409.438,88 €	**3.608.938,88 €**

Resumiendo, para el año 2027, el capítulo 1 aplicando el incremento salarial del 4,5% sobre todas las retribuciones y añadiendo la carrera profesional aumentaría aproximadamente 7,2 millones. Esto supone un incremento respecto del de este año del 5,4%.

Se incorporará al expediente informe de sostenibilidad del Departamento de Planificación Financiera y Presupuestaria.

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Fecha	13/10/2026 15:04:33
Normativa	Firma electrónica de confianza, de conformidad con la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	TERESA REDONDO ARRANZ		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Página	9/10

7. CRITERIOS E INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN

Los criterios para la evaluación de la eficacia y eficiencia de la norma están basados en el número de empleados que acceden al sistema de carrera profesional horizontal individual y a cómo evoluciona el procedimiento de evaluación del desempeño.

La directora del *Área de Hacienda, Personal y Modernización Administrativa. Teresa Redondo Arranz. DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE en la fecha indicada en la parte inferior de este documento.*

Código Seguro de Verificación	IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Fecha	13/10/2026 15:04:33
Normativa	Firma electrónica de confianza, de conformidad con la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	TERESA REDONDO ARRANZ		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3WPDPU75RGX6SJ4XOTQDO4	Página	10/10