



**INFORME PARA LA RESPUESTA DE  
LAS ALEGACIONES RECIBIDAS**

Ayuntamiento de El Campello

NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L.

# Contenido

<b>1. ANTECEDENTES.....</b>	<b>2</b>
<b>2. MARCO JURÍDICO. ....</b>	<b>3</b>
<b>3. ALEGACIONES RECIBIDAS. ....</b>	<b>4</b>
3.1. LAURA CLIMENT MARTÍ.....	4
3.1.1. Alegación Primera. ....	6
3.1.2. Alegación Segunda. ....	7
3.1.3. Alegación Tercera. ....	8
3.1.4. Alegación Cuarta. ....	10
3.1.5. Alegación Quinta. ....	11
3.1.6. Alegación Sexta. ....	12
3.2. ALEGACIONES COINCIDENTES. ....	13
3.2.1. Alegación artículo 21. ....	15
3.2.2. Disposición Transitoria Primera. ....	16
3.2.3. Disposición Transitoria Segunda. ....	17
3.2.4. Anexo II. ....	19
3.3. FESEP. ....	19
3.3.1. Disposición Transitoria Segunda. ....	24
3.3.2. Alegación segunda. ....	25
3.3.3. Disposición Transitoria. ....	26
3.3.4. Alegación cuarta. ....	27
3.3.5. Alegación quinta. ....	28
3.3.6. Anexo II. ....	29
<b>4. ALEGACIONES RECIBIDAS FUERA DE PLAZO. ....</b>	<b>29</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN. ....</b>	<b>30</b>

## 1. ANTECEDENTES.

Tras la aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de Campello del *Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño del personal del Ayuntamiento de Campello*, y el anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante núm. 179 de fecha 19 de septiembre de 2025, se han presentado diversas reclamaciones y sugerencias:

El presente informe tiene por objeto dar respuesta motivada a dichas alegaciones, analizando su contenido y valorando su procedencia a la luz del marco normativo aplicable, con el fin de garantizar la seguridad jurídica del procedimiento y la adecuada implantación del Reglamento y del Sistema de Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional.

## **2. MARCO JURÍDICO.**

- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.
- 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.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

### 3. ALEGACIONES RECIBIDAS.

#### 3.1. LAURA CLIMENT MARTÍ.

Con fecha 17 de octubre de 2025, se recibe en el Registro General del Ayuntamiento escrito de alegaciones presentado por Laura Climent Martí (2025-E-RE-15020), en relación con el Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño del Personal al servicio del Ayuntamiento de El Campello, aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación.

Por tanto, a continuación, pasaremos a realizar el análisis y respuesta motivada a las alegaciones presentadas:

- 1. Alegación Primera: El interesado expone que dispone de la Sentencia nº 246/2024, de 6 de marzo de 2024, del Tribunal Superior de Justicia (TSJ), y del Auto del Juzgado Contencioso-Administrativo nº 4 de Alicante, de 11 de abril de 2025, ambos relativos a la obligación del Ayuntamiento de El Campello de aprobar, en el plazo máximo de seis meses, las normas reglamentarias que regulen el sistema de grados de desarrollo profesional conforme al artículo 133.2 de la Ley 4/2021, de Función Pública Valenciana. Sostiene que el Ayuntamiento ha incumplido dichas resoluciones judiciales, tanto en su forma como en su contenido y plazos, ya que el reglamento actualmente sometido a aprobación no contempla el abono inmediato de las cantidades reconocidas judicialmente y, además, prevé un calendario de pago que dilata la percepción de las cuantías hasta el año 2027, lo que —a su juicio— agrava el perjuicio económico sufrido por los empleados públicos.  
Por ello, solicita la ejecución inmediata de las sentencias y el abono íntegro de las cantidades reconocidas a los empleados, rechazando cualquier aplicación transitoria que posponga dichos pagos.*
- 2. Alegación Segunda: El **artículo 21**, relativo a la Comisión Técnica de Garantías, no establece una composición paritaria ni reconoce derecho de voto a la representación sindical, a diferencia de lo que sucede en otros municipios. Se propone modificar el*

*artículo para que la representación sindical cuente con voz y voto, para mayor garantía de objetividad, imparcialidad y no discriminación y que el órgano pase a denominarse Comisión de Seguimiento y Control del Desempeño y Carrera Profesional.*

3. *Alegación Tercera; El alegante se refiere al artículo 29 del reglamento, que regula los factores de evaluación del desempeño de la conducta profesional en función de las competencias específicas asignadas a cada grupo funcional. Según el texto, el grupo 1 tiene asignadas las competencias de desarrollo de personas y dominio profesional; el grupo 2, la organización del trabajo; y el grupo 3, la orientación a la calidad de los resultados.*

*El alegante propone modificar la asignación competencial del grupo 1, de forma que, además de las competencias ya previstas, se le exija también un nivel alto en las competencias de “organización del trabajo” y “orientación a la calidad en los resultados”, argumentando que este grupo incluye jefaturas de servicio, encargados y mandos intermedios, cuyas funciones implican precisamente organizar el trabajo y asegurar la calidad de los resultados obtenidos*

4. *Alegación Cuarta: La **Disposición Transitoria Primera**, relativa al procedimiento extraordinario para el acceso inicial a la carrera profesional, establece unos requisitos formativos y de perfeccionamiento que no coinciden con los previstos en el artículo 14 (factor formación y transferencia del conocimiento). Por tanto, se propone que se unifiquen ambos criterios y que la formación exigida en la Disposición Transitoria sea la misma recogida en dicho artículo 14.*

5. *Alegación Quinta: El alegante se refiere a la Disposición Transitoria Segunda del reglamento, que regula el devengo y la percepción progresiva del complemento de carrera profesional, estableciendo su abono escalonado en tres ejercicios:*

- **2025:** 25 % del complemento, condicionado al cumplimiento de los requisitos formativos.
- **2026:** 65 % del complemento, condicionado a los requisitos de rendimiento, formación y transferencia de conocimiento.

- **2027:** 100 % del complemento, condicionado al cumplimiento de todos los requisitos reglamentarios.

*Asimismo, dicha disposición prevé que la Administración podrá valorar condiciones específicas para el personal próximo a la jubilación (menos de cinco años), supeditadas a la disponibilidad presupuestaria.*

*El alegante denuncia que el Ayuntamiento no ha informado ni facilitado un plan de formación vinculado al desarrollo profesional, lo que impide a muchos trabajadores acceder o progresar en el sistema. Por ello, propone habilitar un plazo suficiente para ofrecer formación a todo el personal, garantizando su posibilidad de encuadre en el grado correspondiente según la antigüedad y de progresión en los años siguientes.*

*Además, solicita que la exigencia de requisitos se ajuste proporcionalmente al porcentaje de complemento abonado (es decir, el 65 % de requisitos si se abona el 65 % del complemento en el segundo año), y que el Ayuntamiento adquiriera un compromiso expreso para que el personal con cinco años o menos hasta la jubilación perciba el 100 % del complemento desde la implantación del sistema, incluyéndose esta garantía de forma expresa en el reglamento.*

6. *Alegación Quinta: El Anexo II del reglamento recoge las cuantías del complemento de carrera profesional conforme al DOGV nº 9914 de 13 de agosto de 2024, pero que las vigentes son las publicadas en el DOGV nº 10120 de 31 de mayo de 2025, por lo que solicita su actualización.*

### **3.1.1. Alegación Primera.**

*Se solicita la ejecución inmediata de las sentencias y el abono íntegro de las cantidades reconocidas a los empleados, rechazando cualquier aplicación transitoria que posponga dichos pagos.*

En relación con la alegación formulada procede señalar que las resoluciones judiciales citadas **ordenan al Ayuntamiento de El Campello iniciar los trámites legales oportunos para la aprobación de las normas reglamentarias por las que se establezca un sistema de grados de desarrollo profesional**, regulándose los requisitos y la forma de acceso a cada uno de los grados,

así como las retribuciones asignadas a los mismos, conforme a lo dispuesto en el artículo 133.2 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

En este sentido, debe destacarse que el mandato judicial establece un **plazo máximo para la aprobación de dichas normas reglamentarias**, lo cual **no implica la obligación de realizar abonos concretos ni la fijación de una cuantía determinada** con carácter previo a la aprobación y entrada en vigor de la normativa que regule el sistema de desarrollo profesional.

Por tanto, **el Ayuntamiento ha dado cumplimiento efectivo al mandato judicial**, al encontrarse en proceso de aprobación del Reglamento que precisamente tiene por objeto dar cumplimiento a la citada obligación, estableciendo el marco normativo necesario para la implantación del sistema de grados de desarrollo profesional, en los términos exigidos por la Ley 4/2021.

Asimismo, la expresión contenida en el Auto —“abono a los empleados de las cantidades que les correspondan”— **no puede interpretarse como una obligación inmediata de pago de cantidades concretas**, sino como la consecuencia derivada de la aplicación del futuro sistema reglamentariamente aprobado, una vez determinados los requisitos, condiciones y criterios de acceso a los distintos grados de desarrollo profesional. En consecuencia, el proyecto de Reglamento sometido a información pública **se ajusta al tenor literal y al espíritu de las resoluciones judiciales**, al desarrollar un sistema de carrera profesional **basado en la evaluación del desempeño y la formación**, conforme a lo previsto en la normativa autonómica vigente, sin que pueda entenderse vulnerado el contenido de las sentencias referidas.

Por todo lo expuesto, **se considera que no procede estimar la alegación.**

### 3.1.2. Alegación Segunda.

La alegación propone modificar el artículo para que la representación sindical cuente con voz y voto, para mayor garantía de objetividad, imparcialidad y no discriminación y que el órgano pase a denominarse Comisión de Seguimiento y Control del Desempeño y Carrera Profesional.

Pues bien, el art. 21 del Reglamento configura la **Comisión Técnica de Garantías** como un **órgano colegiado de carácter técnico, especializado y permanente**, encargado de conocer

y resolver las discrepancias derivadas del proceso de evaluación del desempeño y del rendimiento. Como se puede observar, las funciones que tiene atribuidas son eminentemente **técnicas y de revisión procedimental**, centradas en la correcta aplicación de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación en el proceso evaluador, así como en la resolución de discrepancias entre evaluadores y evaluados o en la tramitación de quejas y reclamaciones.

Precisamente por su naturaleza técnica y función garantista, la composición de la Comisión ha sido diseñada para asegurar la especialización profesional y la independencia en la valoración, lo cual justifica que la representación sindical participe con voz pero sin voto. De este modo, se garantiza su conocimiento directo del funcionamiento del sistema y su intervención en defensa de la transparencia, sin desnaturalizar el carácter técnico del órgano, que no tiene naturaleza negociadora ni paritaria.

Asimismo, el cambio de denominación propuesto (Comisión de Seguimiento y Control del Desempeño y Carrera Profesional) no se considera procedente, al ser innecesario y no ajustarse a la naturaleza técnica del órgano ni a las funciones que se le atribuyen, que no son de control ni seguimiento de la política de carrera profesional en su conjunto, sino de resolución de incidencias en la aplicación de los procedimientos, lo que sí ocurre en los otros municipios a los que se hace referencia en la alegación.

Por todo lo expuesto, **se considera que no procede estimar la alegación**, manteniéndose la redacción del artículo 21 conforme al texto aprobado inicialmente, al entenderse adecuada a la normativa vigente, al principio de objetividad y a la finalidad técnica del órgano que regula.

### 3.1.3. Alegación Tercera.

La alegante solicita modificar la asignación competencial del **Grupo 1** establecida en el artículo 29.3 del Reglamento, de modo que, además de las competencias ya previstas (“Desarrollo de personas” y “Dominio profesional”, entre otras), se incluyan también las competencias de **“Organización del trabajo”** y **“Orientación a la calidad en los resultados”**, al

entender que dicho grupo integra puestos de jefatura, encargados y mandos intermedios, cuyas funciones implican necesariamente organizar tareas y garantizar la calidad del servicio.

Conviene tener en cuenta que la asignación de competencias específicas a cada grupo funcional responde a un diseño coherente y equilibrado que persigue diferenciar los distintos niveles de responsabilidad y desarrollo profesional dentro de la organización. En este sentido, el **Grupo 1** concentra su valoración en competencias de carácter transversal y estratégico (desarrollo de personas, dominio profesional, comunicación, trabajo en equipo y competencias digitales), propias de puestos con funciones de liderazgo, coordinación y especialización técnica, sin perjuicio de que la “organización del trabajo” y la “orientación a resultados” se vean reflejadas de forma indirecta a través de las competencias ya previstas.

Las competencias de “Organización del trabajo” y “Orientación a la calidad de los resultados” se han asignado a los **Grupos 2 y 3** respectivamente, a fin de garantizar una distribución equilibrada de factores de evaluación que permita valorar la aportación específica de cada nivel funcional. Incorporar esas competencias adicionales al Grupo 1 supondría desvirtuar la diferenciación entre grupos y homogeneizar indebidamente el modelo, reduciendo su utilidad como instrumento de desarrollo profesional progresivo.

Por otra parte, se ha establecido en la Disposición Final Segunda del reglamento el procedimiento determinación y asignación de competencias organizacionales y específicas, que permite la revisión y adecuación de competencias así como el sistema de indicadores, de la forma siguiente:

“El procedimiento para la revisión y modificación de la determinación y asignación de competencias organizacionales y específicas a los grupos funcionales así como el sistema de indicadores de conducta de las dimensiones o competencias podrá realizarse a través de instrucciones de servicio del departamento de personal con el objeto de que se adapten a la realidad y avance de la organización y de las funciones de los puestos de trabajo así como a las directrices del gobierno local”.

Por todo lo expuesto, **se considera que no procede estimar la alegación.**

#### 3.1.4. Alegación Cuarta.

Se propone que se unifiquen ambos criterios y que la formación exigida en la Disposición Transitoria sea la misma recogida en dicho artículo 14.

La alegación no puede ser estimada, por cuanto los ámbitos y finalidades de la Disposición Transitoria Primera y del artículo 14 son distintos, respondiendo a dos momentos y procedimientos diferentes dentro del sistema de carrera profesional.

En efecto, el artículo 14 regula el *factor de formación y transferencia del conocimiento* en el marco del procedimiento ordinario de evaluación y progresión en la carrera profesional, dentro de un sistema ya consolidado y en funcionamiento. En este contexto, los requisitos de formación se vinculan al periodo ordinario de evaluación —de carácter anual.

Por su parte, la Disposición Transitoria Primera regula un procedimiento extraordinario y único, aplicable únicamente en el momento de entrada en vigor del Reglamento, con la finalidad de permitir el acceso inicial al sistema de carrera profesional a quienes ya prestaban servicios en el Ayuntamiento. Su objetivo es establecer un mecanismo de integración inicial, que reconozca la experiencia y la formación acumulada a lo largo de los años de servicio antes de la implantación del nuevo sistema.

Por esta razón, el número de horas exigido en la disposición transitoria es superior al previsto en el régimen ordinario, puesto que pretende acreditar un historial formativo de toda la trayectoria profesional del personal, coherente con la mayor antigüedad de las personas afectadas así como con el carácter excepcional y no recurrente del procedimiento.

A este respecto conviene tener presente que conforme a los principios del artículo 14 del *Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público* (TREBEP), se reconoce la formación como un derecho individual de los empleados públicos (art. 14.j), pero también debe considerarse como un deber inherente a su conducta profesional (art. 54.8 TREBEP, “mantener actualizada su formación y cualificación profesional”).

Por tanto, la diferencia en el número de horas de formación exigidas no implica contradicción ni incoherencia normativa, sino que responde a la distinta naturaleza, alcance

temporal y finalidad de cada procedimiento. No obstante, con el fin de superar las dificultades señaladas para acreditar la formación requerida en el año 2025, se podría contemplar la posibilidad de otorgar, de manera excepcional y por única vez, un plazo adicional coherente y no muy extenso para su cumplimiento (se realiza propuesta hasta el 30/06/2026), sin perjuicio de que deba cumplirse igualmente con los requisitos correspondientes al año 2026.

Por todo lo expuesto, **se considera que no procede estimar la alegación**, pero se admite la posibilidad de modificar el texto del reglamento incorporando el otorgamiento, de manera excepcional y por única vez, de un plazo adicional para su cumplimiento hasta el 30/06/2026.

### 3.1.5. Alegación Quinta.

Se cuestiona la *Disposición Transitoria Segunda*, relativa al devengo y percepción del complemento de carrera, al establecer un sistema de abono progresivo condicionado al cumplimiento de los requisitos previstos:

- 25% desde el 1 de enero de 2025, correspondiente a formación y experiencia.
- 65% desde el 1 de enero de 2026, correspondiente a formación, experiencia y cumplimiento de objetivos.
- 100% desde el 1 de enero de 2027, correspondiente a la totalidad del sistema propuesto (formación, experiencia, objetivos y competencias).

La alegación no puede ser estimada, al entenderse que la **Disposición Transitoria Segunda** está adecuadamente redactada y que el sistema progresivo que establece resulta **proporcional, equilibrado y coherente con la implantación gradual del modelo de carrera profesional horizontal**.

En primer lugar, debe destacarse que el **devengo y percepción progresiva del complemento de carrera** no responde únicamente a criterios formativos, sino a la **aplicación gradual de la totalidad de los factores evaluables** (formación, desempeño, experiencia y participación en la mejora del servicio), tal y como se desprende expresamente del texto de la disposición.

En segundo lugar, la propia disposición reconoce expresamente la **condicionalidad del abono al cumplimiento de los requisitos formativos y de desempeño**, lo que implica que, antes de cada fase de abono, la Administración deberá prever las acciones formativas y los mecanismos de evaluación necesarios.

En cuanto a la situación del personal próximo a la jubilación, la alegación debe entenderse **ya contemplada en el propio texto reglamentario**, que dispone literalmente que: *“Con el objetivo de favorecer la continuidad del desarrollo profesional hasta la finalización de la vida laboral activa, la Administración valorará la posibilidad de establecer condiciones específicas en materia de abono del complemento vinculado a la evaluación del desempeño para el personal al que le resten cinco años o menos para alcanzar la edad legal de jubilación, sujeta en todo caso a disponibilidad presupuestaria.”* Dicho precepto refleja un **compromiso explícito** de la Administración para considerar la situación particular de este colectivo, con las debidas garantías de equidad y sostenibilidad económica.

Por todo ello, **se considera que no procede estimar la alegación**, manteniendo la redacción actual de la Disposición Transitoria Segunda, al considerarse adecuada, razonable y ajustada a derecho.

### 3.1.6. Alegación Sexta.

Se solicita que se actualicen los importes del complemento de carrera profesional incluidos en el citado anexo, adaptándolos a las cifras del último Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.

Conviene tener presente la disposición adicional primera del Reglamento cuando se señala que *“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 la entidad. En todo caso, los fondos destinados a financiar el sistema de desarrollo serán objeto de concreción anual en los presupuestos del Ayuntamiento”*.

Por todo lo expuesto, **se considera que se puede estimar la alegación**, actualizando las cantidades a las últimas aprobadas y publicadas, así como el enlace correspondiente ([https://dogv.gva.es/datos/2025/05/31/pdf/2025\\_19608\\_es.pdf](https://dogv.gva.es/datos/2025/05/31/pdf/2025_19608_es.pdf)).

### 3.2. ALEGACIONES COINCIDENTES.

Durante dicho periodo se han recibido **múltiples alegaciones de contenido sustancialmente coincidente**, presentadas por las siguientes personas:

- Abell Planelles Planelles. 18/10/2025 (2025-E-RE-15060)
- Antonio Felipe Tenza. 18/10/2025 (2025-E-RE-15075)
- Antonio José Martínez Rodríguez. 19/10/2025 (2025-E-RE-15097)
- Manuel Vicente García Giner. 19/10/2025 (2025-E-RE-15113)
- Emilio José Pastor García. 19/10/2025 (2025-E-RE-15105)
- Francisco Antonio Pastor Martínez. 19/10/2025 (2025-E-RE-15104)
- Antonio José Molina Alcolea. 18/10/2025 (2025-E-RE-15069)
- José Ginés López Ruiz. 18/10/2025 (2025-E-RE-15063)
- Francisco Manuel Gomís Caturla. 18/10/2025 (2025-E-RE-15066)
- Iván Fernández Montero. 19/10/2025 (2025-E-RE-15088)
- María Teresa Mora Cabrera. 19/10/2025 (2025-E-RE-15099)
- Pedro Gomís Galván. 18/10/2025 (2025-E-RE-15067)
- María Pilar Sáez Maciá. 19/10/2025 (2025-E-RE-15089)
- José Manuel Valero Morago. 18/10/2025 (2025-E-RE-15080)
- Diego Santos Martínez. 18/10/2025 (2025-E-RE-15064)
- Ignacio García Gutiérrez. 18/10/2025 (2025-E-RE-15065)
- Silvia Gómez Hermosa. 19/10/2025 (2025-E-RE-15093)

Por tanto, a continuación, pasaremos a realizar el análisis y respuesta motivada a las alegaciones presentadas:

7. *El artículo 21, relativo a la Comisión Técnica de Garantías, no establece una composición paritaria ni reconoce derecho de voto a la representación sindical, a diferencia de lo que*

*sucede en otros municipios. Se propone modificar el artículo para que la representación sindical cuente con voz y voto, para mayor garantía de objetividad, imparcialidad y no discriminación y que el órgano pase a denominarse Comisión de Seguimiento y Control del Desempeño y Carrera Profesional.*

8. *La **Disposición Transitoria Primera**, relativa al procedimiento extraordinario para el acceso inicial a la carrera profesional, establece unos requisitos formativos y de perfeccionamiento que no coinciden con los previstos en el artículo 14 (factor formación y transferencia del conocimiento). Por tanto, se propone que se unifiquen ambos criterios y que la formación exigida en la Disposición Transitoria sea la misma recogida en dicho artículo 14.*
9. *La **Disposición Transitoria Segunda**, relativa al devengo y percepción del complemento de carrera, establece un sistema de abono progresivo condicionado al cumplimiento de requisitos establecidos:*
  - *25% desde el 1 de enero de 2025.*
  - *65% desde el 1 de enero de 2026.*
  - *100% desde el 1 de enero de 2027.*

*Considera que el Ayuntamiento no ha puesto en conocimiento de los/as trabajadores/as la existencia de un plan de formación, ni se ha facilitado formación relacionada con los puestos de trabajo por lo que propone n periodo de tiempo suficiente para ofrecer la formación a todos los trabajadores/as que lo necesiten para poder encuadrarse en el GDP correspondiente con la antigüedad, así como para permitir la progresión requerida para el segundo año de implantación y sucesivos.*

*Además, si el segundo año tan solo se va a abonar el 65% del complemento de carrera correspondiente al GDP alcanzado, se debería exigir sólo el 65% de los requisitos de rendimiento en el marco de la Evaluación del desempeño así como relacionados con la formación y transferencia de conocimiento.*

*Se propone que exista un compromiso real del Ayuntamiento con las personas a las que les resten cinco años o menos para alcanzar la edad legal de jubilación y cobren el 100%*

*del complemento de carrera profesional horizontal desde su implantación y que esto se recoja en el articulado del reglamento.*

*10. El Anexo II del reglamento recoge las cuantías del complemento de carrera profesional conforme al DOGV nº 9914 de 13 de agosto de 2024, pero que las vigentes son las publicadas en el DOGV nº 10120 de 31 de mayo de 2025, por lo que solicita su actualización.*

### **3.2.1. Alegación artículo 21.**

La alegación propone modificar el artículo para que la representación sindical cuente con voz y voto, para mayor garantía de objetividad, imparcialidad y no discriminación y que el órgano pase a denominarse Comisión de Seguimiento y Control del Desempeño y Carrera Profesional.

Pues bien, el art. 21 del Reglamento configura la **Comisión Técnica de Garantías** como un **órgano colegiado de carácter técnico, especializado y permanente**, encargado de conocer y resolver las discrepancias derivadas del proceso de evaluación del desempeño y del rendimiento. Como se puede observar, las funciones que tiene atribuidas son eminentemente **técnicas y de revisión procedimental**, centradas en la correcta aplicación de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación en el proceso evaluador, así como en la resolución de discrepancias entre evaluadores y evaluados o en la tramitación de quejas y reclamaciones.

Precisamente por su naturaleza técnica y función garantista, la composición de la Comisión ha sido diseñada para asegurar la especialización profesional y la independencia en la valoración, lo cual justifica que la representación sindical participe con voz pero sin voto. De este modo, se garantiza su conocimiento directo del funcionamiento del sistema y su intervención en defensa de la transparencia, sin desnaturalizar el carácter técnico del órgano, que no tiene naturaleza negociadora ni paritaria.

Asimismo, el cambio de denominación propuesto (Comisión de Seguimiento y Control del Desempeño y Carrera Profesional) no se considera procedente, al ser innecesario y no

ajustarse a la naturaleza técnica del órgano ni a las funciones que se le atribuyen, que no son de control ni seguimiento de la política de carrera profesional en su conjunto, sino de resolución de incidencias en la aplicación de los procedimientos, lo que sí ocurre en los otros municipios a los que se hace referencia en la alegación.

Por todo lo expuesto, **se considera que no procede estimar la alegación**, manteniéndose la redacción del artículo 21 conforme al texto aprobado inicialmente, al entenderse adecuada a la normativa vigente, al principio de objetividad y a la finalidad técnica del órgano que regula.

### **3.2.2. Disposición Transitoria Primera.**

Se propone que se unifiquen ambos criterios y que la formación exigida en la Disposición Transitoria sea la misma recogida en dicho artículo 14.

La alegación no puede ser estimada, por cuanto los ámbitos y finalidades de la Disposición Transitoria Primera y del artículo 14 son distintos, respondiendo a dos momentos y procedimientos diferentes dentro del sistema de carrera profesional.

En efecto, el artículo 14 regula el *factor de formación y transferencia del conocimiento* en el marco del procedimiento ordinario de evaluación y progresión en la carrera profesional, dentro de un sistema ya consolidado y en funcionamiento. En este contexto, los requisitos de formación se vinculan al periodo ordinario de evaluación —de carácter anual.

Por su parte, la Disposición Transitoria Primera regula un procedimiento extraordinario y único, aplicable únicamente en el momento de entrada en vigor del Reglamento, con la finalidad de permitir el acceso inicial al sistema de carrera profesional a quienes ya prestaban servicios en el Ayuntamiento. Su objetivo es establecer un mecanismo de integración inicial, que reconozca la experiencia y la formación acumulada a lo largo de los años de servicio antes de la implantación del nuevo sistema.

Por esta razón, el número de horas exigido en la disposición transitoria es superior al previsto en el régimen ordinario, puesto que pretende acreditar un historial formativo de toda

la trayectoria profesional del personal, coherente con la mayor antigüedad de las personas afectadas y con el carácter excepcional y no recurrente del procedimiento.

A este respecto conviene tener presente que conforme a los principios del artículo 14 del *Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público* (TREBEP), se reconoce la formación como un derecho individual de los empleados públicos (art. 14.j), pero también debe considerarse como un deber inherente a su conducta profesional (art. 54.8 TREBEP, “mantener actualizada su formación y cualificación profesional”).

Por tanto, la diferencia en el número de horas de formación exigidas no implica contradicción ni incoherencia normativa, sino que responde a la distinta naturaleza, alcance temporal y finalidad de cada procedimiento. No obstante, con el fin de superar las dificultades señaladas para acreditar la formación requerida en el año 2025, se podría contemplar la posibilidad de otorgar, de manera excepcional y por única vez, un plazo adicional coherente y no muy extenso para su cumplimiento (se realiza propuesta hasta el 30/06/2026), sin perjuicio de que deba cumplirse igualmente con los requisitos correspondientes al año 2026.

Por todo lo expuesto, **se considera que no procede estimar la alegación**, pero se admite la posibilidad de modificar el texto del reglamento incorporando el otorgamiento, de manera excepcional y por única vez, de un plazo adicional para su cumplimiento hasta el 30/06/2026.

### 3.2.3. Disposición Transitoria Segunda.

Se cuestiona la *Disposición Transitoria Segunda*, relativa al devengo y percepción del complemento de carrera, al establecer un sistema de abono progresivo condicionado al cumplimiento de los requisitos previstos:

- 25% desde el 1 de enero de 2025, correspondiente a formación y experiencia.
- 65% desde el 1 de enero de 2026, correspondiente a formación, experiencia y cumplimiento de objetivos.
- 100% desde el 1 de enero de 2027, correspondiente a la totalidad del sistema propuesto (formación, experiencia, objetivos y competencias).

La alegación no puede ser estimada, al entenderse que la **Disposición Transitoria Segunda** está adecuadamente redactada y que el sistema progresivo que establece resulta **proporcional, equilibrado y coherente con la implantación gradual del modelo de carrera profesional horizontal**.

En primer lugar, debe destacarse que el **devengo y percepción progresiva del complemento de carrera** no responde únicamente a criterios formativos, sino a la **aplicación gradual de la totalidad de los factores evaluables** (formación, desempeño, experiencia y participación en la mejora del servicio), tal y como se desprende expresamente del texto de la disposición.

En segundo lugar, la propia disposición reconoce expresamente la **condicionalidad del abono al cumplimiento de los requisitos formativos y de desempeño**, lo que implica que, antes de cada fase de abono, la Administración deberá prever las acciones formativas y los mecanismos de evaluación necesarios.

En cuanto a la situación del personal próximo a la jubilación, la alegación debe entenderse **ya contemplada en el propio texto reglamentario**, que dispone literalmente que: *“Con el objetivo de favorecer la continuidad del desarrollo profesional hasta la finalización de la vida laboral activa, la Administración valorará la posibilidad de establecer condiciones específicas en materia de abono del complemento vinculado a la evaluación del desempeño para el personal al que le resten cinco años o menos para alcanzar la edad legal de jubilación, sujeta en todo caso a disponibilidad presupuestaria.”* Dicho precepto refleja un **compromiso explícito** de la Administración para considerar la situación particular de este colectivo, con las debidas garantías de equidad y sostenibilidad económica.

Por todo ello, **se considera que no procede estimar la alegación**, manteniendo la redacción actual de la Disposición Transitoria Segunda, al considerarse adecuada, razonable y ajustada a derecho.

### 3.2.4. Anexo II.

Se solicita que se actualicen los importes del complemento de carrera profesional incluidos en el citado anexo, adaptándolos a las cifras del último Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.

Conviene tener presente la disposición adicional primera del Reglamento cuando se señala que *“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 la entidad. En todo caso, los fondos destinados a financiar el sistema de desarrollo serán objeto de concreción anual en los presupuestos del Ayuntamiento”*.

Por todo lo expuesto, **se considera que se puede estimar la alegación**, actualizando las cantidades a las últimas aprobadas y publicadas, así como el enlace correspondiente ([https://dogv.gva.es/datos/2025/05/31/pdf/2025\\_19608\\_es.pdf](https://dogv.gva.es/datos/2025/05/31/pdf/2025_19608_es.pdf)).

### 3.3. FESEP.

Con fecha 18 de octubre de 2025, se recibe en el Registro General del Ayuntamiento escrito de alegaciones presentado por la Sección Sindical de la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos (FESEP) (2025-E-RE-15076), en relación con el Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño del Personal al servicio del Ayuntamiento de El Campello, aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación.

En dicho escrito, la Sección Sindical de FESEP formula las siguientes alegaciones:

1. **Disposición Transitoria Segunda:** *Se señala que, aunque la disposición recoge los plazos de abono escalonado en tres años —con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025— conforme a lo negociado en Mesa General y a las resoluciones judiciales favorables a afiliados de FESEP, la redacción del texto resulta confusa, por lo que se solicita su aclaración interpretativa.*

*En concreto, FESEP entiende que el mecanismo de implantación del sistema debe interpretarse del siguiente modo:*

- El personal obtendrá el GDP correspondiente, conforme a los méritos acreditados a 1 de enero de 2025, en aplicación de la Disposición Transitoria Primera.*
- Durante el año 2025, podrá progresar en la carrera profesional acreditando la formación realizada en 2024 o 2025 (no utilizada previamente en el procedimiento extraordinario), percibiendo el 25% del complemento.*
- Durante el año 2026, deberá cumplir también los requisitos de rendimiento en la evaluación del desempeño, percibiendo el 65% del complemento.*
- A partir de 2027, una vez implantados todos los requisitos, percibirá el 100% de la cuantía correspondiente al grado alcanzado.*

*Por último, se solicita que, junto con la aprobación definitiva del Reglamento, se publiquen los formularios necesarios para participar en el procedimiento extraordinario previsto en la Disposición Transitoria Primera, y que se determine la \*duración del periodo de aplicación de dicho procedimiento.*

- 2. La Sección Sindical de FESEP manifiesta que el Ayuntamiento carece actualmente de un Plan de Formación, lo cual considera especialmente relevante ante la implantación del sistema de carrera profesional, al ser la formación uno de los factores esenciales para la progresión en los Grados de Desarrollo Profesional (GDP).*

*Se advierte que esta situación podría provocar que determinadas personas empleadas públicas no hayan tenido oportunidad de acceder a la formación necesaria para encuadrarse en el GDP correspondiente a su antigüedad. Por ello, se solicita que el Ayuntamiento habilite un periodo transitorio suficiente para ofrecer cursos adecuados, evitando perjuicios en la aplicación inicial del sistema.*

*Asimismo, se propone que, hasta que se apruebe y ejecute un Plan de Formación dotado presupuestariamente, el requisito formativo no sea exigible en su totalidad, o bien que el plazo para su justificación quede condicionado a la efectiva puesta en marcha de dicho Plan.*

*FESEP recuerda que el artículo 14 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) reconoce el derecho individual a la formación continua y a la actualización permanente de conocimientos, preferentemente en horario laboral, y sostiene que no sería justo penalizar la carrera profesional de quienes no han tenido oportunidad de acceder a esa formación por causas ajenas a su voluntad.*

*Por todo ello, la organización sindical exige la aprobación de un Plan de Formación, previa negociación colectiva, que garantice el acceso efectivo y equitativo de todo el personal municipal a una formación suficiente y adecuada para el desarrollo y progresión en la carrera profesional horizontal.*

3. ***Disposición Transitoria:*** *La Sección Sindical de FESEP se refiere nuevamente a la Disposición Transitoria Segunda, señalando que, según su redacción, para la progresión en la carrera profesional correspondiente al año 2026 será necesario el cumplimiento de los requisitos de rendimiento en el marco de la Evaluación del Desempeño.*

*En coherencia con lo expuesto en la alegación anterior, FESEP considera que, para poder exigir tales requisitos, estos deben encontrarse debidamente establecidos, aprobados y operativos a fecha 1 de enero de 2026.*

*La organización sindical advierte que, dado el escaso margen temporal existente y las posibles dificultades organizativas derivadas de la implantación inicial del sistema, no debería exigirse el cumplimiento del requisito de rendimiento si la Evaluación del Desempeño no estuviera completamente desarrollada o en condiciones de aplicarse.*

*FESEP recuerda que esta preocupación ya fue manifestada en el proceso de negociación del reglamento, reiterándola en la presente alegación con el fin de garantizar la seguridad jurídica, la igualdad de trato y la viabilidad práctica del sistema de evaluación y progresión en la carrera profesional.*

4. *La Sección Sindical de FESEP plantea observaciones relativas a la acreditación de titulaciones académicas a efectos del cumplimiento del requisito de formación previsto en el Reglamento.*

*Recuerda que, conforme al texto aprobado, la acreditación de una titulación universitaria, de máster o doctorado distinta de la requerida para el acceso al puesto*

*permite compensar el requisito formativo en el procedimiento extraordinario regulado en la Disposición Transitoria Primera.*

*No obstante, FESEP señala que durante las reuniones de la Mesa de Negociación se manifestó que deberían considerarse igualmente válidas otras titulaciones académicas oficiales, tales como los títulos de Formación Profesional de grado medio o superior, al entenderse comprendidos dentro de las formaciones homologadas por organismos oficiales.*

*La organización sindical indica que esta interpretación no ha quedado reflejada expresamente en el texto definitivo, por lo que solicita que se verifique y aclare que las formaciones académicas no universitarias serán admitidas como válidas a efectos del cumplimiento del requisito de formación tanto en el procedimiento extraordinario de la Disposición Transitoria Primera como en los procesos ordinarios de progresión en la carrera profesional horizontal.*

- 5. De manera similar a lo alegado en el punto anterior, se hace una descripción exhaustiva de la formación susceptible de ser objeto de valoración para la progresión en la carrera profesional. Sin embargo, en el procedimiento extraordinario de la DT 1ª se indica que la formación válida será la convocada u homologada por cualquier centro u organismo oficial.*

*Entendemos que los cursos impartidos por las organizaciones sindicales serán igualmente válidos en esta fase, por lo que solicitamos que se verifique en contestación a esta alegación.*

- 6. La Sección Sindical de FESEP señala que las cuantías del complemento de carrera profesional recogidas en los cuadros del Anexo II del Reglamento no se corresponden con las vigentes en los Presupuestos de la Generalitat Valenciana para el ejercicio 2025. Indican que este error ya fue advertido en el seno de la Mesa de Negociación, donde — según manifiestan— se acordó proceder a su actualización conforme a las tablas publicadas en el DOGV nº 10120, de 31 de mayo de 2025.*

*Sin embargo, el documento sometido a aprobación mantiene las cuantías y el enlace referenciado al DOGV nº 9914, de 13 de agosto de 2024, por lo que solicitan que se*

*subsane el anexo a fin de reflejar las cuantías actualizadas y el enlace correcto, en cumplimiento de los acuerdos alcanzados en negociación.*

En definitiva, se solicita:

1. **Publicación de formularios:** *Que, junto con el Reglamento definitivamente aprobado, se publiquen los formularios necesarios para participar en el procedimiento extraordinario previsto en las Disposiciones Transitorias Primera y Segunda.*
2. **Ampliación del procedimiento extraordinario:** *Que se garantice el acceso a la carrera profesional mediante la ampliación del proceso extraordinario hasta que el Ayuntamiento facilite las horas de formación necesarias para todos los colectivos que no han podido acceder a formación adecuada.*
3. **Ampliación del plazo de acreditación:** *Que se amplíe el plazo para la acreditación del requisito de formación correspondiente al año 2025, hasta que el Ayuntamiento ofrezca formación suficiente y adecuada.*
4. **Aprobación de un Plan de Formación:** *Que el Ayuntamiento elabore, previa negociación colectiva, un Plan de Formación que garantice en los años sucesivos el acceso equitativo a la formación para todo el personal.*
5. **Definición previa de los requisitos de rendimiento:** *Que se asegure que los requisitos de rendimiento para la evaluación del desempeño estén definidos con anterioridad al 1 de enero de cada ejercicio, de modo que su ausencia no impida la progresión en la carrera profesional ni cause perjuicio alguno al personal.*
6. **Validez de formaciones no universitarias:** *Que se confirme expresamente que las titulaciones académicas distintas de las universitarias serán válidas para cumplir el requisito de formación previsto en el Reglamento.*
7. **Validez de la formación sindical:** *Que se garantice que los cursos impartidos por organizaciones sindicales sean considerados válidos en el procedimiento extraordinario regulado en la Disposición Transitoria Primera.*
8. **Actualización del Anexo II:** *Que se actualicen las cuantías del complemento de carrera profesional y el enlace del Anexo II, ajustándolos a los Presupuestos de la Generalitat*

*Valenciana para el ejercicio 2025, en cumplimiento de los acuerdos alcanzados en la Mesa de Negociación.*

### **3.3.1. Disposición Transitoria Segunda.**

*La redacción del texto resulta confusa, por lo que se solicita su aclaración interpretativa. Por último, se solicita que, junto con la aprobación definitiva del Reglamento, se publiquen los formularios necesarios para participar en el procedimiento extraordinario previsto en la Disposición Transitoria Primera, y que se determine la \*duración del periodo de aplicación de dicho procedimiento.*

Pues bien, el texto diferencia de forma precisa las condiciones aplicables a cada anualidad —formación en el primer año, rendimiento y formación en el segundo, y totalidad de los requisitos en el tercero—, vinculando el devengo del complemento al grado de implantación efectiva del sistema de evaluación del desempeño y a la progresiva consolidación de los factores valorables. Asimismo, la disposición recoge que el reconocimiento inicial del Grado de Desarrollo Profesional (GDP) se efectuará conforme a lo previsto en la **Disposición Transitoria Primera**, de modo que ambas deben interpretarse de forma conjunta, sin que resulte necesario introducir modificaciones o aclaraciones adicionales en el texto.

En cuanto a la **publicación de formularios o modelos de solicitud**, no procede su inclusión en el Reglamento, dado que dichos instrumentos tienen naturaleza meramente operativa y podrán ser aprobados mediante resolución o instrucción interna por el órgano competente en materia de recursos humanos, una vez aprobado definitivamente el Reglamento. No obstante, conviene recordar la previsión de la Disposición Final Primera cuando se habilita al Alcalde para dictar cuantas disposiciones e instrucciones fueran necesarias para el desarrollo y aplicación de dicho Reglamento. Asimismo, debe señalarse que, tratándose de un proceso de carácter extraordinario, el Departamento de Recursos Humanos está procediendo a la recopilación de todos los datos y antecedentes necesarios **de oficio**, a partir de la información ya obrante en sus archivos y sistemas de gestión de personal. El procedimiento, los instrumentos, modelos y demás documentos de gestión que resulten necesarios para la aplicación práctica del sistema serán publicados con la debida publicidad y transparencia,

garantizando la participación sindical y el conocimiento por parte de todo el personal empleado público.

Por tanto, **se considera que no procede estimar la alegación**, al entenderse que la Disposición Transitoria Segunda presenta una redacción suficientemente clara, precisa y coherente con lo acordado en la negociación colectiva, y que no es necesario modificar su contenido ni incorporar elementos instrumentales que no forman parte del texto normativo.

### 3.3.2. Alegación segunda.

La organización sindical exige la aprobación de un Plan de Formación, previa negociación colectiva, que garantice el acceso efectivo y equitativo de todo el personal municipal a una formación suficiente y adecuada para el desarrollo y progresión en la carrera profesional horizontal

El Reglamento de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño reconoce expresamente la formación y transferencia del conocimiento como uno de los factores esenciales de valoración, en línea con lo dispuesto en el artículo 14 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), que consagra el derecho individual a la formación continua, y con el artículo 54 del mismo texto legal, que impone a las personas empleadas públicas el deber de mantener actualizada su cualificación profesional.

El artículo 14 del Reglamento establece con detalle qué tipo de formación será valorable, los organismos que pueden impartirla u homologarla y las horas mínimas exigibles para cada subgrupo profesional. Asimismo, la Disposición Transitoria Primera regula un procedimiento extraordinario de acceso inicial a la carrera profesional, que precisamente permite reconocer la trayectoria y formación ya acreditada por el personal en el momento de la entrada en vigor del Reglamento, garantizando un acceso equitativo y adaptado a la situación existente.

Debe recordarse que la formación continua no se circunscribe exclusivamente a la derivada de los planes corporativos, sino que incluye la formación convocada u homologada por organismos oficiales, universidades, colegios profesionales, entidades sindicales u otros

promotores autorizados, de modo que el personal dispone de diversas vías válidas para acreditar el cumplimiento del requisito formativo.

Por tanto, la inexistencia temporal de un Plan de Formación municipal no impide la aplicación del Reglamento ni justifica la ampliación del periodo transitorio o la exoneración del cumplimiento de los requisitos formativos.

En consecuencia, **se considera que no procede estimar la alegación**, no procede modificar la Disposición Transitoria Segunda ni condicionar la exigencia del requisito formativo a la aprobación del Plan de Formación, dado que el sistema previsto garantiza el equilibrio entre el derecho a la formación, el deber de actualización profesional y la aplicación gradual de la carrera profesional horizontal. No obstante, el Ayuntamiento, atendiendo a los recursos disponibles, en la medida de lo posible facilitará la formación necesaria para su cumplimiento.

### 3.3.3. Disposición Transitoria.

La organización sindical advierte que, dado el escaso margen temporal existente y las posibles dificultades organizativas derivadas de la implantación inicial del sistema, no debería exigirse el cumplimiento del requisito de rendimiento si la Evaluación del Desempeño no estuviera completamente desarrollada o en condiciones de aplicarse.

La Disposición Transitoria Segunda del Reglamento prevé expresamente que, para la progresión en la carrera profesional correspondiente al año 2026, será necesario el cumplimiento de los requisitos de rendimiento en el marco de la Evaluación del Desempeño, junto con los relativos a la formación y transferencia del conocimiento. En coherencia con lo señalado por la Sección Sindical de FESEP, resulta evidente que, para poder aplicar de manera efectiva y objetiva dichos requisitos, los criterios de rendimiento deben encontrarse previamente definidos, aprobados y comunicados al personal. Ello garantiza la transparencia, la seguridad jurídica y la igualdad de trato, principios que inspiran todo el sistema de evaluación y desarrollo profesional.

En este sentido, el Ayuntamiento es consciente de la necesidad de que la determinación de los objetivos de rendimiento —que constituyen el núcleo operativo de la evaluación— se lleve a cabo con la debida antelación. Por ello, y conforme al calendario de implantación progresiva del sistema, se prevé que durante el año 2025 se desarrollen las acciones organizativas y formativas necesarias para que dichos objetivos puedan estar claramente definidos y operativos a fecha 1 de enero de 2026, permitiendo la evaluación del desempeño correspondiente a ese ejercicio. De hecho, ya se ha iniciado el proceso de determinación de dichos objetivos, habiéndose celebrado sesiones formativas (12-11-2025) dirigida a los evaluadores, responsables, coordinadores y colaboradores así como el establecimiento de un calendario de planificación de este asunto, con el fin de asegurar una comprensión unificada de los criterios y procedimientos que regirán el sistema de evaluación.

Por su parte, los requisitos competenciales o de desempeño profesional que complementan la valoración del rendimiento requerirán un desarrollo metodológico y formativo más amplio. En consecuencia, se prevé que durante el año 2026 se avance en su definición, validación e implantación, de modo que puedan aplicarse plenamente en el ejercicio siguiente, en coherencia con el principio de gradualidad que rige todo el proceso.

Por tanto, la necesidad de disponer de criterios claros y definidos antes de su exigencia, no implica modificar la redacción del Reglamento, cuyo calendario de implantación resulta proporcionado y compatible con el desarrollo progresivo de los instrumentos de evaluación previstos. En el supuesto de dificultades de cumplimiento del calendario previsto, podría mediante resolución o instrucción ampliarse el plazo para su establecimiento.

**Se considera que no procede estimar la alegación.**

#### **3.3.4. Alegación cuarta.**

*La organización sindical indica que esta interpretación no ha quedado reflejada expresamente en el texto definitivo, por lo que solicita que se verifique y aclare que las formaciones académicas no universitarias serán admitidas como válidas a efectos del cumplimiento del requisito de formación tanto en el procedimiento extraordinario de la*

*Disposición Transitoria Primera como en los procesos ordinarios de progresión en la carrera profesional horizontal.*

Con el fin de dotar al texto de mayor coherencia y homogeneidad, evitando posibles interpretaciones erróneas o ambigüedades, **se considera que procede estimar la alegación** y debe modificarse la redacción del requisito de la titulación previsto en el artículo 14, donde dice: “Titulaciones universitarias oficiales (Grado, Doctorado y/o Máster), distintos de los exigidos para el acceso a la plaza que ocupa, siempre que guarden relación con la acción de la administración Pública en el ejercicio de sus competencias” **debe decir:** “Acreditar al menos una titulación académica distinta de la requerida para el acceso a la plaza que se ocupa”.

Reiteramos que la expresión “titulación académica distinta de la requerida”, no se limita a exclusivamente a las titulaciones universitarias, sino que incluye también otras titulaciones oficiales reconocidas en el sistema educativo español, tales como los títulos de Formación Profesional de grado medio o superior, u otras formaciones regladas equivalentes emitidas por organismos oficiales.

### **3.3.5. Alegación quinta.**

La alegación plantea la necesidad de aclarar si los cursos impartidos por las organizaciones sindicales se consideran formación válida a efectos del procedimiento extraordinario previsto en la Disposición Transitoria Primera del Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal.

Con el fin de dotar al texto de mayor coherencia y homogeneidad, evitando posibles interpretaciones erróneas o ambigüedades, **se considera que se puede estimar la alegación** y se procede a modificar la redacción del requisito de la titulación previsto en la DT1ª, y **donde dice:** Haber cursado o impartido un número de horas de formación y perfeccionamiento, en los en cursos que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público”, **debe decir:** “Haber cursado o impartido un número de horas de formación y perfeccionamiento, en los en cursos que hayan sido convocados, impartidos u homologados por organismos oficiales, IVAP, o por otras escuelas de

formación de personal empleado público, universidades o colegios oficiales, organizaciones sindicales y otras entidades promotoras al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas, siempre que estén relacionados con el puesto de trabajo o con materias transversales (ej: Herramientas informáticas, idiomas, ODS, igualdad, PRL, protección de datos y transparencia, etc).”

### 3.3.6. Anexo II.

*Se solicita que se subsane el anexo a fin de reflejar las cuantías actualizadas y el enlace correcto, en cumplimiento de los acuerdos alcanzados en negociación.*

Conviene tener presente la disposición adicional primera del Reglamento cuando se señala que *“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 la entidad. En todo caso, los fondos destinados a financiar el sistema de desarrollo serán objeto de concreción anual en los presupuestos del Ayuntamiento”*.

Por todo lo expuesto, **se considera que se puede estimar la alegación**, actualizando las cantidades a las últimas aprobadas y publicadas, así como el enlace correspondiente ([https://dogv.gva.es/datos/2025/05/31/pdf/2025\\_19608\\_es.pdf](https://dogv.gva.es/datos/2025/05/31/pdf/2025_19608_es.pdf)).

## 4. ALEGACIONES RECIBIDAS FUERA DE PLAZO.

Se hace constar que se han recibido determinadas alegaciones presentadas una vez finalizado el plazo establecido al efecto. Dichas alegaciones tienen carácter extemporáneo (fecha 20 de octubre de 2025) y, en consecuencia, **no han sido objeto de análisis ni respuesta en el presente informe, si bien contienen aspectos ya alegados y resueltos en las peticiones presentadas en plazo:**

- 2025-E-RE-15115. SERAFIN CARRETERO RUEDA
- 2025-E-RE-15114. RODRIGO VISCAINO GORGOLINI
- 2025-E-RE-15175. MILAGROS ESPINOS GINER
- 2025-E-RE-15168. VICENTE BAEZA BLANCO
- 2025-E-RE-15158. FRANCISCA GARCIA PLANELLES
- 2025-E-RE-15141. ANGEL BLANCO MUR

## 5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN.

A la vista de las estimaciones y desestimaciones a las alegaciones presentadas, se concluye que procede modificar los siguientes artículos y disposiciones del Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño del personal del Ayuntamiento de El Campello:

- **Artículo 14** del Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño del personal del Ayuntamiento de El Campello **donde dice:** “Titulaciones universitarias oficiales (Grado, Doctorado y/o Máster), distintos de los exigidos para el acceso a la plaza que ocupa, siempre que guarden relación con la acción de la administración Pública en el ejercicio de sus competencias” **debe decir:** “Acreditar al menos una titulación académica distinta de la requerida para el acceso a la plaza que se ocupa”.
- **Disposición Transitoria Primera** del Reglamento del Sistema de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño del personal del Ayuntamiento de El Campello, **donde dice:** “Haber cursado o impartido un número de horas de formación y perfeccionamiento, en los en cursos que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público”, **debe decir:** “Haber cursado o impartido un número de horas de formación y perfeccionamiento, en los en cursos que hayan sido convocados, impartidos u homologados por organismos oficiales, IVAP, o por otras escuelas de formación de personal empleado público, universidades o colegios oficiales, organizaciones sindicales y otras entidades promotoras al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas, siempre que estén relacionados con el puesto de trabajo o con materias transversales (ej: Herramientas informáticas, idiomas, ODS, igualdad, PRL, protección de datos y transparencia, etc).”
- **Disposición Transitoria Segunda**, en relación al cumplimiento de los requisitos relativos a la formación para el año 2025, se admite la posibilidad de modificar el

texto del reglamento incorporando la posibilidad de otorgar, de manera excepcional y por única vez, un plazo adicional para su cumplimiento hasta el 30/06/2026.

- **Anexo II** relativo a las cuantías complemento de carrera profesional horizontal, procede actualizar las cantidades a las últimas aprobadas y publicadas, así como el enlace correspondiente.

Fdo.