

Expediente:

**A Y T O C R 2 0 2 6 / 7 1 3 8 -
Reglamento Regulador de la Carrera
Profesional**



Ciudad Real
AYUNTAMIENTO

Índice de contenidos

Nombre Documento	Fecha Documento	Nº de páginas	Página
01 CONSULTA PUBLICA	24/02/2026	2	2
02 Informe Jurídico SGP - OM	19/03/2026	1	4
03 Informe Juridico_3327817 3 002-pdf	19/03/2026	11	5
04 DILIGENCIA CARRERA PROFESIONAL-docx_3327808-pdf	19/03/2026	1	16
05 REGLAMENTO REGULADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL	26/03/2026	15	17
06 Informe Jurídico SGP - OM	26/03/2026	1	32
07 Propuesta Aprobación Inicial	26/03/2026	1	33
08 1-- Urgencia Certificado de acuerdos	30/03/2026	2	34
09 Junta& Numexp = AYTOCR2026_7138	30/03/2026	2	36
10 Junta& Numexp = AYTOCR2026_7138	13/04/2026	2	38
11 2--Certificado de dictamen	21/04/2026	3	40
12 Certificación	21/04/2026	1	43



Expediente: Reglamento Regulator de la Carrera Profesional

Núm. Expediente:
AYTOCR2026/7138

CONSULTA PÚBLICA PREVIA SOBRE REGLAMENTO DE LA CARRERA PROFESIONAL

De conformidad con lo previsto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con el objetivo de mejorar la participación de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de normas, con carácter previo a la elaboración del proyecto de ordenanza, se sustanciará una consulta pública, a través del portal web de la Administración competente, en la que se recabará la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de:

- Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.
- La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- Los objetivos de la norma.
- Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

En base a lo anteriormente expuesto se plantea un **cuestionario** con la información precisa para que los potenciales destinatarios de esta norma puedan pronunciarse sobre la materia. Los empleados públicos que así lo consideren, pueden hacer llegar sus opiniones sobre los aspectos planteados en este cuestionario, desde el **día 25 de febrero de 2026 hasta el día 17 de marzo de 2026** a través del siguiente buzón de correo electrónico: reclamaciones@ayto-ciudadreal.es:

a) Los problemas que se pretenden solucionar con el Reglamento de Carrera Profesional son:

- La inexistencia o insuficiente desarrollo normativo de un sistema estructurado de progresión profesional para el personal empleado público.
- La falta de criterios objetivos, homogéneos y transparentes para la evaluación del desempeño y la promoción profesional.
- La necesidad de reconocer la experiencia, formación, responsabilidad y desempeño efectivo como elementos determinantes en la evolución profesional.
- La ausencia de un marco regulador que garantice seguridad jurídica en los procedimientos de acceso a los distintos grados o niveles de carrera.
- La limitada capacidad del sistema actual para incentivar la mejora continua, la eficiencia organizativa y la calidad en la prestación de los servicios públicos.

b) Necesidad y oportunidad de la aprobación de la modificación. La aprobación del Reglamento resulta necesaria para:

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 9ojQF37jvuAdNHgsXfV1
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 24/02/2026 12:13:40
El documento consta de 2 páginas. Página 1 de 2



<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 1



- Adaptar la normativa municipal a los principios establecidos en la legislación básica en materia de función pública.
- Dotar a la organización de un instrumento eficaz de planificación y ordenación de los recursos humanos.
- Mejorar la motivación, implicación y compromiso del personal empleado público.
- Garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en los procesos de progresión profesional.

Asimismo, la oportunidad de la modificación se justifica por la conveniencia de actualizar el marco normativo vigente, adecuándolo a las necesidades actuales de la organización y a la evolución del contexto administrativo y presupuestario.

c) Objetivos de la elaboración de la norma.

- Regular de manera sistemática la carrera profesional horizontal del personal empleado público.
- Establecer los requisitos, procedimientos y criterios de evaluación para la progresión profesional.
- Implantar un sistema objetivo de evaluación del desempeño.
- Incentivar la formación continua y la mejora de competencias profesionales.
- Fomentar la calidad, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios públicos.
- Garantizar la transparencia y seguridad jurídica en la gestión de la carrera profesional.

d) Posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

Alternativas regulatorias:

- No existen.

Alternativas no regulatorias:

- Implantación de planes de mejora organizativa sin reconocimiento formal de carrera profesional.
- Establecimiento de incentivos económicos o formativos mediante acuerdos internos.
- Desarrollo de programas voluntarios de evaluación del desempeño sin efectos administrativos vinculantes.

No obstante, se considera que la aprobación de un reglamento específico constituye la opción más adecuada, al proporcionar estabilidad normativa, seguridad jurídica y un marco homogéneo de aplicación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 9ojQF37juAdNHgsXFV1
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 24/02/2026 12:13:40
El documento consta de 2 página/s. Página 2 de 2



<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 2



Procedimiento: Ordenanzas y Reglamentos Municipales
Trámite: Informe Jurídico
Num. Expediente: AYTOCR2026/7138

INFORME CONJUNTO

De conformidad con el art. 172.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y régimen Jurídico de la Entidades Locales (ROF), según el cual corresponde emitir informe a Oficialía Mayor al tratarse de un expediente a tramitar por dicha unidad; y de conformidad con el art. 3-3-d)-1º del Reglamento de Funcionarios con Habilitación de Carácter Nacional (RFHCN) y el art. 122-e)-3º de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), por los que corresponde al Secretario General del Pleno emitir informe previo a los acuerdos plenarios de aprobación o modificación de Ordenanzas; se informa lo siguiente:

PRIMERO. En relación con la aprobación de la **ORDENANZA/REGLAMENTO**, corresponde aplicar con carácter básico para la aprobación de la ordenanza las normas de procedimiento contempladas en los arts. 49, 70-2 y 65-2 de la LRBRL, sin perjuicio de las normas sectoriales invocadas en el texto de la Ordenanza. Con independencia de los demás informes que se puedan emitir y centrandó ahora la cuestión en su aspecto formal, se considera necesario efectuar algunas precisiones.

De conformidad con el art. 133-1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común (LPAC), con carácter previo a la elaboración del proyecto de las normas con rango de reglamento **se sustanciará una consulta pública** en los términos y con los requisitos que establece dicho artículo de la LCAP Dicho trámite se ha cumplimentado, desde el día 1 hasta el 12 de julio del presente año, según datos del Portal de Transparencia..

Por otra parte, de acuerdo con el art. 40-1, párrafo segundo del Reglamento Orgánico del Pleno y de las Áreas de Gobierno (ROPAG) en estos supuestos que requieren la previa **aprobación del proyecto por la JGL, como dispone el art. 127-1-a) de la LRBRL**, los expedientes se ponen a disposición de los grupos por Secretaría General del Pleno con una antelación mínima de diez días hábiles a la celebración de la Comisión en que hayan de ser dictaminados , siendo el mismo plazo el que tienen los grupos para presentar las eventuales enmiendas. En consecuencia, hay que respetar en todo caso el citado plazo. También según el citado precepto del ROPAG habrá que incorporar al expediente la **diligencia acreditativa de que el expediente está terminado y en condiciones de ser sometido a acuerdo plenario.**

Por último, una vez hecho todo lo que se acaba de exponer, corresponderá al **Pleno** la aprobación inicial, y en su caso definitiva, como exige el art. 123- 1 -d de la LRBRL

EL OFICIAL MAYOR

EL SECRETARIO GENERAL DEL PLENO

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 1



Habiéndose remitido a esta Jefatura de Servicio de Planificación de Recursos Humanos, propuesta de implantación de la carrera profesional en el Excmo. Ayuntamiento de Ciudad Real, se emite el siguiente

INFORME

ANTECEDENTES

- 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 (en adelante, TREBEP)
- Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha
- Presupuesto General del Excmo. Ayuntamiento de Ciudad Real para el ejercicio 2024
- Actas de Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Ciudad Real.
-

PRIMERO. - NEGOCIACIÓN.

Durante el año 2024, la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Ciudad Real, celebró diversas sesiones (10 de mayo, 27 de junio, 24 de octubre y 12 de diciembre) encaminadas a la implantación de un sistema de carrera profesional en este Ayuntamiento que culminaron con la firma el día 16 de diciembre de 2024, del denominado "*Reglamento de la Carrera Profesional horizontal del Excmo. Ayuntamiento de Ciudad Real y sus Organismos Autónomos*", que se acompaña al presente expediente y que es objeto de informe.

SEGUNDO. - SOBRE EL CONCEPTO Y CARÁCTER DE LA CARRERA PROFESIONAL

El origen de la carrera profesional se encuentra en la Exposición de Motivos de la ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (hoy, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), en la que se señalaba que "*Elemento fundamental de la nueva regulación es, en cualquier caso, la evaluación del desempeño de los empleados públicos, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de*

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.





procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia. La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento."

Continúa la Exposición de Motivos, reseñando el hecho de que las retribuciones complementarias, "pueden variar legítimamente en unas y otras Administraciones, como ya sucede hoy en día en la práctica. Antes bien, la flexibilidad con que se regula la carrera de los funcionarios públicos en el Estatuto Básico implica un margen de libre decisión para que tanto las Leyes de Función Pública de la Administración General del Estado como las de las Comunidades Autónomas adapten el sistema retributivo a la modalidad de carrera por la que opten en cada caso. En coherencia con ello, las retribuciones complementarias podrán vincularse al grado, nivel o categoría alcanzado en la carrera, a las características del puesto de trabajo que se desempeña y al rendimiento, iniciativa, interés o esfuerzo aplicado al desempeño".

El artículo 14 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 (en adelante TREBEP), se cita el derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. La concreción del contenido de la carrera profesional horizontal se efectúa en los artículos 16.a) y 17 del mismo cuerpo legal. Correlato de dicho derecho es la obligación de la Administración empleadora de establecer el sistema que permita a sus empleados progresar en la carrera profesional prevista legalmente

Por tanto, la carrera profesional, como señalan diversos tribunales que se han pronunciado sobre el particular, entre otras, STSJPV de 9 de mayo de 2018, no es un incremento retributivo sino "una convocatoria de desarrollo profesional destinada a asignar a los interesados el nivel de carrera profesional que les corresponde (...) lógicamente acompañada de la adecuación de las retribuciones a ese reconocimiento" señalando el tribunal que no cabe la disociación entre el desarrollo profesional y sus efectos económicos.

TERCERO. - SOBRE LA CONFIGURACIÓN LEGAL DE LA CARRERA PROFESIONAL EN EL TREBEP Y EN LA LEY 4/2011, DE 10 DE MARZO DE EMPLEO PÚBLICO DE CASTILLA-LA MANCHA.

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.





Como se ha señalado en el apartado anterior, la carrera profesional iniciada por la Ley 7/2007, de 12 de Abril del Estatuto Básico del Empleado Público, (hoy, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) se ha desarrollado por la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha

El artículo 14 del TREBEP, configura la carrera profesional como un derecho individual, señalando literalmente que *Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: (...)*

c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

Tal derecho es desarrollado inicialmente en el Capítulo II del TREBEP denominado "*Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño*" reservando por ley (artículo 16.1) tal concepto a los funcionarios de carrera, como titulares del "*derecho a la promoción profesional*", si bien, como luego se verá, Sentencias del Tribunal Supremo (con base en la jurisprudencia europea) han considerado opciones diversas.

Según la definición del artículo 16.2, del citado texto "*La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.*", permitiéndose que las leyes de función pública dictadas en desarrollo del TREBEP establezcan distintas modalidades de carrera (artículo 16.3) , al señalar que "*regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:*

a) *Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.*

(...)"

A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera."

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.





Esta carrera horizontal se contempla en el Artículo 17 del TREBEP, y según el cual, *“Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:*

- a) *Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.*
- b) *Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. “*

La Ley autonómica, Ley 4/2011, de 10 marzo, de empleo público de Castilla-La Mancha, reconoce con idéntica redacción que el TREBEP el carácter de derecho individual (art.96.c) estableciendo en su artículo 62 la definición de carrera profesional como *“el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad”*, señalando a continuación que *“2. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha pueden implantar en los ámbitos que determinen, aislada o simultáneamente, alguna o algunas de las siguientes modalidades de carrera profesional: (...)*

- b) *Carrera horizontal, que consiste en la progresión de tramo, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido los arts. 64 y 66.”*

ARTÍCULO 64. CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha que implanten un sistema de carrera profesional horizontal, sea en uno o varios ámbitos o en la totalidad de los puestos de trabajo, se ajustarán a los criterios establecidos en este artículo.
2. La implantación, regulación y aplicación del sistema de carrera profesional horizontal debe llevarse a cabo teniendo en cuenta las circunstancias y características que concurren en cada ámbito, entre ellas, la complejidad de las funciones correspondientes, la estructura jerárquica de los puestos de trabajo y las posibilidades de promoción profesional a través de las otras modalidades de carrera previstas en el art. 62.

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.





En todo caso, la aplicación de la **carrera profesional** horizontal requiere la aprobación previa de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el art. 66.

3. La carrera profesional horizontal deberá ser de acceso voluntario y de tratamiento individualizado.

4. Deberá articularse un sistema de tramos de ascenso, en virtud de los cuales el personal funcionario de carrera, transcurrido el periodo de tiempo requerido en cada ámbito podrá solicitar el reconocimiento del tramo correspondiente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 9 de este artículo y en el art. 138.5, para la adquisición de un tramo superior de carrera es necesario el transcurso de un periodo mínimo de cuatro años en el tramo inmediatamente inferior.

Deberá existir un tramo inicial, el cual no será retribuido y en el que comenzará la carrera profesional horizontal del personal funcionario de carrera tras la superación del correspondiente proceso selectivo. A partir de este tramo inicial se producirán los ascensos que procedan, los cuales serán consecutivos.

El número de tramos no podrá ser inferior a tres ni superior a cinco, incluido el tramo inicial no retribuido.

5. Las relaciones de puestos de trabajo podrán exigir como requisito para desempeñar determinados puestos de trabajo la posesión de un tramo mínimo.

Asimismo, la posesión de un determinado tramo podrá valorarse como mérito en las formas de provisión de puestos de trabajo.

6. El reconocimiento de un tramo requerirá la evaluación de la persona interesada. Esta evaluación consistirá en la valoración de los méritos previstos en la normativa que regule la carrera profesional horizontal en cada Administración pública.

En todo caso, en los términos que se prevean reglamentariamente se deberán valorar, al menos, los siguientes méritos:

a) El resultado de la evaluación del desempeño, que será determinante.

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.





b) La trayectoria y actuación profesional, que se valorará teniendo en cuenta méritos relacionados con el desempeño de puestos de trabajo de especial dificultad técnica o responsabilidad, la inexistencia de sanciones disciplinarias o de incumplimientos injustificados de la jornada o del horario de trabajo o la obtención de reconocimientos individuales a la profesionalidad, dedicación o competencia.

c) La calidad de los trabajos realizados, que se valorará teniendo en cuenta la participación en organizaciones o iniciativas reconocidas mediante certificaciones de calidad o la concesión de premios a la excelencia o a las buenas prácticas.

d) Los conocimientos adquiridos, que se valorarán teniendo en cuenta la formación adquirida o impartida y la posesión de titulaciones académicas, idiomas u otros conocimientos acreditados en la forma que en cada caso se determine.

e) Las actividades de investigación o innovación adicionales al desempeño del puesto de trabajo.

No se valorará en ningún caso la antigüedad, sin perjuicio de la valoración de la experiencia o del periodo de tiempo transcurrido en la adquisición de los méritos.

7. En el caso de que se reconozca un tramo, los méritos tenidos en cuenta no podrán valorarse nuevamente para el ascenso a otro tramo.

8. La evaluación para el reconocimiento de un tramo deberá corresponder a un órgano colegiado de carácter técnico creado a tal efecto, sin perjuicio de la colaboración que puedan tener otros órganos en la tramitación o en la valoración de los méritos.

9. Los tramos reconocidos serán consolidables dentro del cuerpo o escala al que se pertenezca.

El reconocimiento de un tramo no podrá ser objeto de pérdida, excepto en el caso de que se imponga la sanción prevista en el art. 137.d). Asimismo, el tramo superior que se establezca conforme al apartado 4 también podrá perderse, en los términos que se prevea reglamentariamente, como consecuencia de los resultados de la evaluación del desempeño. En este supuesto, el personal funcionario no podrá volver a solicitar el reconocimiento de dicho tramo en el plazo de tres años.

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.





10. El personal funcionario de carrera que, por cualquier proceso selectivo, acceda a un cuerpo o escala distinto deberá iniciar la carrera profesional horizontal en el nuevo cuerpo o escala, siempre que en este último se haya implantado.

No obstante, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de su anterior cuerpo o escala, hasta que se produzca su absorción por el reconocimiento de los tramos correspondientes al nuevo cuerpo o escala.

CUARTO.- SOBRE LA POSIBLE APLICACIÓN AL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y PERSONAL LABORAL INTERINO DEL CONCEPTO DE CARRERA PROFESIONAL

Como se ha señalado anteriormente, tanto el TREBEP como la Ley 4/2011, de 10 de marzo, reservaban el concepto de carrera profesional al personal funcionario de carrera y personal laboral fijo. Ello no obstante, es de destacar que, con base en la jurisprudencia europea que considera discriminatoria cualquier diferenciación de trato entre personal fijo y personal temporal que tenga como único motivo la naturaleza temporal de la relación de trabajo, el TS en Sentencia Sala 3ª de 18 de diciembre de 2018, establece que, existe discriminación cuando se condiciona la participación del personal interino en la carrera profesional a la circunstancia de haber superado un proceso de ingreso y a la adquisición previa de la condición de personal fijo con base en la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada,

“Partiendo de que según las partes nos encontramos ante un supuesto en el que se discute el derecho a la carrera profesional de personal estatutario interino de larga duración, la cuestión que se nos suscita debe ser resuelta con base en el criterio fijado por esta misma Sala Tercera, en su sección séptima, en sentencia dictada el 30 de junio de 2014 (recurso de casación 1846/2013) y, por tanto declarando que este tipo de personal no puede ser excluido de la carrera profesional.

En la referida sentencia de 30 de junio de 2014, resaltando las razones de la no contradicción de las previamente dictadas de 23 de mayo de 2011 (casación 4881/2008), de 18 de febrero de 2013 (casación 4842/2011), de 18 de febrero y 29 de febrero de 2012 (casación 1707 y 3744/2009), y de 21 de marzo de 2012 (casación 3298/2009), alguna de las cuáles son opuestas en este recurso por la parte recurrida, admitimos el derecho a la carrera profesional de los estatutarios interinos de larga duración con base (i) en la sentencia del Tribunal Constitucional 203/2000, de 24 de Julio (EDJ 2000/16939), que

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.





considera que serían aquellos que mantienen con la Administración una relación temporal de servicios que supera los cinco años (fundamento de derecho 3º); (ii) en la sentencia de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2011 (asunto C- 177/2010), que al resolver una cuestión prejudicial en torno a la Directiva 1999/70/CE (EDL 1999/66412), exige que se excluya toda diferencia de trato entre los funcionarios de carrera y los funcionarios interinos comparables de un Estado miembro basada en el mero hecho de que éstos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que razones objetivas justifiquen un trato diferente; (iii) y en la sentencia del Tribunal Constitucional 104/2004 (EDJ2004/58856) que insiste, considerando también la Directiva 99/70/CE, en que **"toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el art. 14 CE un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida"**.

SEXTO.-

Reafirmando lo que acabamos de decir, es preciso referirnos al Auto dictado el 22 de marzo de 2018 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea -asunto C- 315/17- al resolver una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo contencioso administrativo nº 2 de Zaragoza en un procedimiento referido a la exclusión de la carrera profesional horizontal a una funcionaria interina de la Universidad Pública de Zaragoza.

El TJUE, después de resaltar -punto 36- que decide por Auto con base en el artículo 99 de su Reglamento por considerar que la cuestión puede ser resuelta con base en decisiones anteriores (auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C.2016:725, apartado 26, y jurisprudencia citada), y destacar -punto 40- que la situación de la funcionaria interina está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70 (EDL 1999/66412) por tener un contrato de duración determinada durante un periodo superior a cinco años, afirma:

1º) que la participación en un sistema de carrera profesional y las consecuencias económicas derivadas de ella están incluidas en el concepto "condiciones de trabajo" de la cláusula 4 del Acuerdo Marco incorporado a la citada Directiva 1999/70 (EDL 1999/66412) referida al principio de no discriminación, ello (i) porque incorporando un principio de Derecho social de la Unión no puede ser interpretado de manera restrictiva; (ii) porque el criterio básico que debe utilizarse para ello es el del empleo, es decir, el de la relación de trabajo entre el trabajador y su empresario; (iii) porque el sistema de carrera

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.





diseñado por la Universidad tiene por objeto incentivar la progresión profesional y retribuir la calidad del trabajo, la experiencia y conocimientos adquiridos, y el cumplimiento de los fines y objetivos de la Universidad, reconociendo y tomando en cuenta, para ello, la actividad previa y los méritos contraídos en el desempeño profesional del personal; y, (iv) porque la circunstancia de que el sistema de carrera y sus consecuencias estuvieran ineludiblemente vinculados a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo no puede enervar la conclusión de que ese sistema presenta una vinculación con la relación de servicios entre un trabajador y su empleador -puntos 41 a 54-.

2º) que ante la evidente diferencia de trato que establece el sistema de carrera diseñado entre, por un lado, los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo y, por otro, los funcionarios interinos y el personal laboral temporal que prestan servicios en el marco de una relación de servicio de duración determinada, ello en la medida que excluye a los segundos de la carrera profesional horizontal que reserva para los primeros, será preciso examinar si la situación de unos y otros son comparables y si, en tal caso, existe una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, que justifique la diferencia de trato observada. -puntos 55 a 76-. Y en el análisis de estas cuestiones, afirma:

a) que para la comparación entre ambos tipos de trabajadores habrá que partir (i) del concepto de "trabajador con contrato de duración indefinida comparable" de la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70 (EDL 999/66412), caracterizado por realizar un trabajo idéntico o similar en el mismo centro de trabajo y tomando en consideración su cualificación y las tareas que desempeña; (ii) de que para precisar si se realiza un trabajo idéntico o similar deberán comprobarse factores como los citados en las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1 -naturaleza del trabajo, condiciones laborales y de formación-

b) que si de esa comparación resulta que el único elemento diferenciador es la naturaleza temporal de la relación que vincula al trabajador con su empleador, deberá comprobarse si existe causa objetiva para ello, estableciendo a tal fin los siguientes parámetros: (i) que el concepto de "razones objetivas" de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco de referencia, no permite justificarlo y apreciar la existencia de causa objetiva por el simple hecho de que la diferencia está apoyada en una norma nacional abstracta y general, como una ley o un convenio colectivo. Si eso fuera suficiente se privaría de contenido a los objetivos de la Directiva pues, en lugar de mejorar las condiciones de trabajo y promover la igualdad, se perpetuaría el mantenimiento de la situación desfavorable unida a la contratación de duración determinada; (ii) el concepto "razón objetiva" requiere que la desigualdad de trato esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.





que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, a fin de verificar si responde a una necesidad auténtica que permita alcanzar el resultado perseguido y resultando indispensable para ello -en particular, la especial naturaleza de las tareas encomendadas al personal de duración determinada, las características inherentes a ellas, la consecución de objetivos legítimos de política social-“.

Es por ello que este informante considera que, pese a la redacción legal, el Tribunal Supremo admite que el personal funcionario interino y el personal laboral no fijo, puedan acceder a la carrera profesional. Ello no obstante, sobre este particular, deberá efectuar pronunciamiento previo la Junta de Gobierno Local.

QUINTO. - SOBRE EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL NEGOCIADO

Vista la Sentencia 119/2024 del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 frente al acuerdo retributivo de la Carrera Profesional aprobada por Junta de Gobierno Local de fecha 16 de diciembre de 2019 bajo la rúbrica de “MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL”, donde señala que “debiéndose estar a lo que resulte de la aprobación de una norma que garantice con plena legalidad el sistema de carrera profesional en el Ayuntamiento de Ciudad Real”.

El artículo 123 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local fija como competencia del Pleno la aprobación de reglamentos.

El artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, dispone que la aprobación de las Ordenanzas y Reglamentos locales se ajustará al siguiente procedimiento:

- a) Aprobación inicial por el Pleno.
- b) Información pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.
- c) Resolución de todas las reclamaciones y sugerencias presentadas dentro del plazo y aprobación definitiva por el Pleno.

En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional. Como es exigible a cualquier asunto que ha de aprobar el Pleno, previamente se ha de someter a dictamen de la Comisión Informativa que tenga asignada la materia objeto aprobación. De acuerdo con lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, las ordenanzas se publicarán en el “Boletín Oficial” de la

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.





Provincia y no entrarán en vigor hasta que se haya publicado completamente su texto y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2, salvo los presupuestos y las ordenanzas fiscales que se publican y entran en vigor en los términos establecidos en la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales. Conforme dispone el artículo 3.3.d).1º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, es preceptiva la emisión de informe de la Secretaría General. Según prevé el apartado 4 del mismo precepto, la emisión del informe del Secretario podrá consistir en una nota de conformidad en relación con los informes jurídicos que hayan sido emitidos por los servicios de la Entidad Local.

Conforme dispone el artículo 33.2.b de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, la competencia para la aprobación de las Ordenanzas corresponde al Pleno del Ayuntamiento, previo dictamen de la Comisión Informativa. Igualmente es competencia del Pleno la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios (art.33.2.f). La aprobación requiere el voto favorable de la mayoría simple de Concejales, conforme dispone el artículo 47.1 de la precitada Ley 7/1985.

SEXTO. - SOBRE LA EJECUCIÓN DEL GASTO Y SU ADECUACIÓN A LA NORMATIVA RETRIBUTIVA

Consultado el Presupuesto General del Excmo. Ayuntamiento de 2025, existe previsión presupuestaria en la partida 1.9201.12106 con importe inicial de 264.138,92 euros.

Por cuanto antecede, se informa favorablemente.

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <http://www.ciudadreal.es>

Pág. 11





DILIGENCIA.- Para hacer constar que el asunto "CARRERA PROFESIONAL, ha sido sometido a Mesa General de Negociación el día 16 de diciembre de 2.024, con los votos a favor de los sindicatos CC.OO., UGT, CGT, CSIF, SPL USO y AF.

**SECRETARIA DE LA
MESA NEGOCIACIÓN**

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: ckiDojMFJWAub4N1an+R
Firmado por Administrativo Personal MARIA JOSE RAMIREZ GOMEZ el 18/11/2025 08:03:17
El documento consta de 1 página/s. Página 1 de 1





REGLAMENTO CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Preámbulo

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) establece como un derecho de carácter individual del personal incluido en su ámbito de aplicación la progresión en la carrera profesional según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. 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 carrera horizontal, conforme se recoge en la letra a) del número 3 del mencionado artículo 16 del TREBEP, consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo; se basa en la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, sin perjuicio de incluir otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida; y se conecta con las retribuciones complementarias que sean determinadas por aplicación de lo establecido en el artículo 24 de la referida norma.

La Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha ha abordado la regulación de la carrera profesional mediante la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público en Castilla La Mancha. Si bien no incluye en su ámbito de aplicación a los empleados de la Administración Local, configura un sistema de carrera que puede utilizarse como referencia en la Entidades Locales de su ámbito geográfico.

Partiendo de los criterios indicados, se 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, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de acuerdo a los principios generales de igualdad, mérito y capacidad. Dicho sistema se encuentra íntimamente relacionado con la evaluación del desempeño, conforme se establece en la letra b) del artículo 17 del TREBEP. Este sistema fomenta la

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 1 de 15





mejora en la cualificación profesional, e incentiva una preparación y reciclaje continuos, al tiempo que se aprovecha la experiencia acumulada en su trayectoria profesional.

En definitiva, el objetivo del presente reglamento es implantar y regular la carrera profesional horizontal del personal que presta servicios para este Ayuntamiento, estructurada en cuatro Grados (excluido el grado inicial) que se irán alcanzado por el cumplimiento de los requisitos de permanencia, la evaluación en el desempeño del puesto de trabajo y la formación.

En atención a las consideraciones mencionadas, previa negociación en el seno de la Mesa General de Negociación, a propuesta del Concejal de Personal, el Pleno del Ayuntamiento de Ciudad Real aprueba el Reglamento por el que se regula el Sistema de Carrera Profesional Horizontal de su personal.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El objeto de este Reglamento es el establecimiento de un sistema de Carrera Profesional Horizontal para el personal del Ayuntamiento de Ciudad Real , que busca hacer efectivo el derecho a progresar profesionalmente, como reconocimiento a la experiencia y conocimientos mostrados durante el ejercicio de la actividad profesional. Implica la progresión en Grado, sin que ello conlleve cambio del puesto de trabajo.

Artículo 2. Ámbito subjetivo.

Está incluido en este sistema de Carrera Profesional el personal funcionario, de carrera e interino y laboral del Ayuntamiento de Ciudad Real, tanto de carácter fijo como temporal. No resulta de aplicación para el personal eventual ni para el personal directivo profesional que regulan los artículos 12 y 13 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, así como para el personal de los Planes de Empleo.

Artículo 3. Principios.

Como principios rectores de la carrera profesional se establecen:

- La motivación e incentivo de los profesionales.
- La mejora de la competencia profesional.
- La promoción y el reconocimiento de la excelencia en el desempeño.
- La promoción de la innovación.
- El desarrollo de la organización y la satisfacción de los usuarios.

Capítulo II. Organización y funcionamiento del Sistema.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 2 de 15



<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 2



Artículo 4. Criterios para la progresión de Grado.

Los criterios a valorar para el acceso y progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal son los siguientes:

- La actuación, trayectoria profesional y calidad de los trabajos realizados, evaluados a través de la Evaluación del Desempeño.
- La experiencia y conocimientos adquiridos o transmitidos, evaluados a través de la participación y/o impartición de acciones formativas.
- El compromiso con la organización, evaluados a través de la participación en acciones de mejora organizacional
- No haber sido objeto de sanción disciplinaria firme en vía administrativa por falta grave o muy grave o de condena por delito grave o menos grave en los cinco años precedentes y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.
- Se establece un grado inicial, como período de carencia de cinco años, en el que se computará todo el tiempo de trabajo efectuado en la Administración Pública, el cual no será retribuido.

Los requisitos sometidos a acreditación han de estar referidos al período de tiempo necesario para completar cada Grado.

La valoración del cumplimiento de los requisitos la efectuará la Comisión Técnica de Carrera Profesional que se designe y se basará en criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, realizándose sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Artículo 5. La Evaluación del Desempeño.

Para la progresión de Grado a Grado será imprescindible haber obtenido el número necesario de Evaluaciones del Desempeño positivas en el nivel que se indique para cada uno de los Grados de la Escala de Desarrollo del Sistema de Carrera profesional horizontal.

Si se produce una evaluación negativa se añadirá un año más a los señalados como período mínimo, si hay dos evaluaciones negativas se añadirán tres años más, si hay más de dos evaluaciones negativas, se empezará a contar desde cero, a partir de la última evaluación negativa el número de años exigido.

Si la evaluación del desempeño negativa se produce por sanción disciplinaria motivada por falta grave o muy grave o por condena derivada de la comisión de un delito grave o menos grave se empezará a contar desde cero el tiempo necesario para ascender a un nuevo Grado.

Artículo 6. Las acciones formativas.

El ayuntamiento de Ciudad Real organizará cursos de formación obligatoria y específica para acceder y progresar en la carrera profesional horizontal. Entre otros aspectos, la

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 3 de 15





formación específica abordará, al menos, los siguientes aspectos, en función del grupo profesional:

- A1/Grupo I: Inteligencia emocional e inteligencia social, comunicación y trabajo en equipo, orientación a resultados, iniciativa y compromiso público, planificación estratégica, gestión del cambio colectivo, liderazgo y gestión de equipos y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 100 horas.
- A2/Grupo II: Inteligencia emocional e inteligencia social, comunicación y trabajo en equipo, orientación a resultados, iniciativa y compromiso público, gestión del cambio colectivo, liderazgo y gestión de equipos y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 80 horas.
- C1/Grupo III: Orientación al ciudadano, integridad, trabajo en equipo, orientación a resultados, innovación, habilidades sociales, organización personal y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 60 horas.
- C2/Grupo IV: Orientación al ciudadano, integridad, trabajo en equipo, innovación, habilidades sociales, organización personal y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 50 horas.
- AP/Grupo V: Orientación al ciudadano, integridad, trabajo en equipo, innovación, habilidades sociales, organización personal y calidad en la prestación del servicio. Carga lectiva mínima del itinerario: 40 horas.

Dicha formación podrá sustituirse o complementarse con cursos o estudios oficiales que tengan contenidos análogos a los exigidos o con la impartición de igual formación en el ámbito de la Administración Local, Autonómica o Estatal. Cuando esta formación se compute en forma de créditos correspondientes a la regulación previa al Real Decreto 1125/2003 y no conste el número de horas, se considerará que un crédito equivale a 10 horas; si, por el contrario, son créditos ECTS y no consta el número de horas, se considerará que equivalen a 25 horas.

Para la obtención de cada Grado se valorará la formación específica prevista para el mismo, no computándose la aplicada para la obtención de los Grados anteriores. No se valorará aquella formación cuya superación sea necesaria para el acceso a la plaza que se posee o al puesto desempeñado.

Artículo 7. Compromiso con la Organización.

A los efectos de acreditación de requisitos para la carrera profesional horizontal, se valorará:

- La participación en los planes, programas y acciones de mejora de la calidad organizada por el Ayuntamiento de Ciudad Real.
- Las iniciativas individuales que redunden significativamente en la mejora organizativa en cualquiera de los ámbitos de competencia del Ayuntamiento de Ciudad Real.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 4 de 15





- La colaboración activa y habitual en actividades de integración, capacitación y apoyo del personal de nuevo ingreso o del que cambia de puesto de trabajo.
- La colaboración en actividades encaminadas a hacer efectivos los principios de ética, buena conducta y responsabilidad en el desempeño de los empleados públicos.
- La participación en estrategias de fomento de buen clima laboral y en actuaciones de solución de conflictos laborales.
- La disposición habitual para flexibilizar las jornadas, turnos y horarios de trabajo en atención a las necesidades del servicio, cuando no resulte exigible.
- El acceso voluntario a la movilidad funcional para facilitar la implementación de planes de reorganización de servicios.
- El acceso voluntario a la movilidad funcional a tiempo completo o a tiempo parcial para atender puntas de trabajo de otros negociados, unidades, secciones, servicios o áreas.
- Participar de forma regular en la contestación a encuestas o cuestionarios que promueva el Ayuntamiento de Ciudad Real dirigidos a su personal.
- Obtener el departamento de destino puntuaciones favorables en encuestas dirigidas a usuarios sobre grado de satisfacción en el servicio recibido.
- Participar en cursos de formación del ámbito profesional correspondiente al puesto de trabajo desempeñado, fuera de la jornada laboral ordinaria, siempre que no medie compensación económica ni de jornada.

Artículo 8. Escala de Grados y requisitos.

Se establece una escala de cuatro grados de consecución progresiva.

El reconocimiento de cada grado exige el cumplimiento de los siguientes mínimos de antigüedad, evaluación de desempeño y formación:

Grado I. Tener la antigüedad mínima de cinco años, evaluación positiva en el desempeño y superación con aprovechamiento de la formación específica correspondiente al nivel del puesto.

Grado II. Tener la antigüedad mínima de ocho años, tres años al menos en el Grado I, evaluación positiva, superación con aprovechamiento de la formación específica correspondiente al nivel del puesto y haber intervenido en los cinco años precedentes en el desarrollo de al menos una de las clases de actividad de las indicadas en el artículo séptimo, que redunde en la mejora organizativa y de la calidad del servicio.

Grado III. Tener la antigüedad mínima de once años, tres años al menos en el Grado II, evaluación positiva, superación con aprovechamiento de la formación específica correspondiente al nivel del puesto y haber participado en los cinco años precedentes en la implementación y desarrollo de iniciativas que redunden en la mejora organizativa y de la calidad del servicio, así como en al menos dos de las clases de actividad de las indicadas en el artículo séptimo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 5 de 15



<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 5



Grado IV. Tener la antigüedad mínima de quince años, cuatro años al menos en el Grado III, evaluación positiva, superación con aprovechamiento de la formación específica correspondiente al nivel del puesto y haber participado en los cinco años precedentes en el diseño, la implantación y desarrollo de iniciativas que redunden en la mejora organizativa y de la calidad del servicio, así como en al menos dos de las clases de actividad de las indicadas en el artículo séptimo.

Será requisito igualmente la ausencia de sanciones firmes en vía administrativa por falta grave o muy grave, y de condenas por delito grave o menos grave, durante el período de los cinco años previos a cada reconocimiento y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.

Artículo 9. Cómputo de la antigüedad.

1. A efectos de alcanzar el requisito de antigüedad necesario para acceder a los distintos grados, se tendrán en cuenta los servicios prestados en cualquier Administración Pública.
2. El tiempo transcurrido en situación de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, así como el destinado a funciones sindicales o representación sindical, se reconocerá como tiempo de ejercicio profesional desempeñado en el puesto funcional de la misma categoría, especialidad o, en su caso, grupo/subgrupo en el que dicho empleado se encontrase con anterioridad a pasar a dicha situación.
3. El tiempo transcurrido en situaciones administrativas de excedencia voluntaria por interés particular o por agrupación familiar no será computable como tiempo de ejercicio profesional.

Artículo 10. Reglas específicas de funcionamiento.

1. La carrera profesional horizontal es individual y de acceso voluntario, de manera que cada empleado público pueda determinar el momento de acceso y el ritmo de progresión a través de los distintos Grados en función del cumplimiento de los requisitos oportunos. Una vez que accede a la carrera profesional, el personal integrado en la misma está sujeto a la evaluación periódica del desempeño que programe la Corporación. Igualmente es voluntaria la decisión de finalización de la permanencia en el Sistema, que conllevaría la renuncia al Grado o Grados adquirido/s y al complemento salarial correspondiente.
2. La posesión de un determinado Grado de carrera profesional horizontal supondrá la consolidación del mismo, con los efectos económicos correspondientes.
3. El personal en situación de excedencia o que proceda de otras administraciones públicas y solicite el reingreso al servicio activo estará sujeto a las siguientes circunstancias:
 - Si no tuviera reconocido ningún Grado, desde su reingreso podrá acceder al Grado I participando en la convocatoria correspondiente, siempre que cumpla los requisitos

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 6 de 15





establecidos.

- De tener reconocido y vigente un Grado en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal del Ayuntamiento de Ciudad Real, siempre que no haya presentado renuncia a la permanencia en el Sistema, continuaría su progresión de carrera profesional horizontal a partir del mismo.

- En aquellos supuestos en que se tuviera reconocido y vigente algún tipo de grado de carrera profesional en la Administración de la que provenga, siempre que no haya presentado renuncia a la permanencia en el Sistema, la Comisión Técnica de Carrera Profesional será la competente para estudiar y resolver la oportuna homologación entre ambos sistemas.

4. El personal que estando en situación de servicios especiales solicite el reingreso al servicio activo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 87.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP, tendrá derecho a que la progresión de su carrera administrativa no se vea menoscabada por dicha circunstancia y estará sujeto a las siguientes consideraciones:

- Si tenía reconocido y vigente un Grado en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal del Ayuntamiento de Ciudad Real, siempre que no haya presentado renuncia a la permanencia en el Sistema, continuaría su progresión de carrera profesional horizontal a partir del mismo.

- El tiempo que haya permanecido en dicha situación se computará a los efectos de acreditar el requisito de período de permanencia.

5. Los representantes del personal que tengan reconocido un crédito horario legalmente establecido tendrán el mismo derecho para participar en el sistema de carrera profesional horizontal.

6. El personal con relación de carácter temporal integrado en el sistema de carrera profesional horizontal que adquiera la condición de funcionario de carrera o laboral fijo, continuará su progresión sin que el cambio de relación jurídica tenga efectos sobre la carrera profesional horizontal.

7. El personal funcionario o laboral fijo integrado en el sistema de carrera profesional horizontal que posteriormente desempeñe un puesto de carácter temporal en el Ayuntamiento de Ciudad Real continuará su progresión sin que el cambio de relación jurídica tenga efectos sobre su carrera profesional horizontal.

8. El personal funcionario o laboral fijo que promocione verticalmente durante su progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal continuará integrado en el Grado que tuviera consolidado. No obstante, percibirá el importe del complemento de carrera correspondiente al nuevo Grupo o Subgrupo de titulación.

Artículo 11. El complemento de Carrera Profesional Horizontal.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 7 de 15



<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 7



1. De conformidad con lo dispuesto en el art. 24 a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP, el reconocimiento expreso de las distintas categorías profesionales alcanzadas y la permanencia en ellas conllevará la percepción del complemento de carrera profesional horizontal. El importe del complemento de carrera profesional variará en función del Grado aplicable y del Grupo o Subgrupo de titulación al cual pertenezca cada empleado público.
2. Los efectos económicos derivados del reconocimiento de la categoría se producirán a partir del día uno de enero del año siguiente al de su reconocimiento.
3. Las cuantías correspondientes a los distintos Grados para cada Grupo y Subgrupo son las que se reflejan en la tabla siguiente.

GRADOS	GRUPO	SUBGRUPO	SUBGRUPO	GRUPO	SUBGRUPO	SUBGRUPO
	OAP	C2	C1	B	A2	A1
INICIAL	0	0	0	0	0	0
I	950	1000	1050		1100	1150
II	1275	1325	1375		1425	1475
III	1600	1650	1700		1750	1800
IV	1925	1975	2025		2075	2125

- La retribución será satisfecha mediante un complemento anual prorrateado a 12 mensualidades, serán actualizadas anualmente teniendo en cuenta el incremento del IPC.
4. El cambio de situación administrativa a excedencia voluntaria por interés particular, por agrupación familiar y por excedencia automática por incompatibilidad, conlleva el cese de la percepción de las retribuciones que viniera percibiendo en concepto de carrera profesional horizontal.

Capítulo III. Procedimiento de reconocimiento.

Artículo 12. Convocatoria y procedimiento de reconocimiento.

1. Anualmente se efectuará convocatoria mediante resolución de la Comisión, o del órgano en que delegue, abriendo un plazo para solicitar el reconocimiento del grado correspondiente dentro del sistema de carrera profesional horizontal. Los requisitos de acceso y progresión deberán poseerse el último día del plazo establecido para presentar las solicitudes.
2. Dentro del plazo que se determine en la convocatoria se presentarán las solicitudes de reconocimiento de Grado en el modelo normalizado (ANEXO), adjuntándose los documentos que se indiquen en la misma.
3. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, comprobado el cumplimiento del requisito de permanencia mínima previsto para el acceso a cada Grado y a la vista del resultado de la evaluación del desempeño y del resto de los documentos, se procederá a su valoración por la Comisión Técnica de Carrera Profesional, quien elevará una propuesta de resolución sobre el reconocimiento o denegación de la categoría solicitada, concediéndose un plazo de alegaciones de diez días a las personas interesadas. Finalizado

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 8 de 15





el plazo de alegaciones y valoradas las mismas por la Comisión de Técnica, se dictará la resolución definitiva. Frente a dicha resolución se podrán interponer los recursos que en su caso procedan conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. La resolución de la convocatoria se adoptará en el segundo semestre del año y surtirá efectos desde el día uno de enero del año siguiente. La duración máxima del procedimiento de reconocimiento será de tres meses contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, si bien podrá ser objeto de prórroga por un período de hasta tres meses adicionales cuando el volumen de solicitudes presentadas, la carencia de medios personales y materiales, o circunstancias excepcionales debidamente justificadas en el expediente impidan la resolución en plazo.

Artículo 13. La Comisión Técnica de Carrera Profesional.

1. La Comisión Técnica de Carrera Profesional es el órgano colegiado encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones estipulados en el sistema de Carrera Profesional Horizontal del Ayuntamiento de Ciudad Real, de formular propuesta sobre el reconocimiento los grados y sobre la resolución de las reclamaciones presentadas.

2. Estará compuesta por:

- Presidencia: El Sr. Concejal Delegado de Personal o en quien delegue o sustituya.
 - Secretaría: un/a funcionario/a del Servicio de personal.
 - Vocales: Dos técnicos del Servicio de Personal y tantos miembros como sindicatos conformen la Junta de Personal.
- . A ser posible contará con presencia equilibrada de mujeres y hombres.

3. Los miembros, titulares y suplentes, de esta Comisión deberán ser funcionarios o funcionarias de carrera y/o personal laboral fijo en activo, con destino en el Ayuntamiento de Ciudad Real, preferentemente con formación y/o experiencia en evaluación del desempeño. A todos los miembros les son de aplicación los principios de imparcialidad, independencia y profesionalidad de sus miembros.

4. Serán funciones de la Comisión, entre otras, las siguientes:

- a) Recabar los informes de evaluación de desempeño y la documentación relativa a los requisitos exigidos para el progreso de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos que obre en los Servicios correspondientes.
- b) Verificar la conformidad de los requisitos acreditados por los y las solicitantes para la inclusión en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal y para la progresión de Grado solicitado.
- c) Valorar las solicitudes de reconocimiento de Grado, de acuerdo con los informes emitidos.
- d) Efectuar propuesta de reconocimiento o denegación de la progresión de Grado solicitado

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 9 de 15





e informar sobre las reclamaciones o alegaciones que se presenten frente a la misma.
5. A esta Comisión le serán de aplicación las siguientes normas de funcionamiento, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público:

- a) La Comisión será convocada por orden de su Presidencia, con una antelación mínima de dos días.
- b) La Comisión se entenderá válidamente constituida, con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros.
- c) Los acuerdos serán adoptados por mayoría de los votos de los miembros presentes de la Comisión. Los miembros de la Comisión no podrán abstenerse en la votación -salvo cuando concurren las causas que prevé el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público-, pudiendo, en su caso, formular un voto particular. En caso de empate, se repetirá la votación y, de persistir, dirimirá el voto de calidad de la Presidencia
- d) De los acuerdos se levantará un acta que, una vez aprobada, será firmada por quien ejerza la Secretaría de la Comisión con el visto bueno de la Presidencia.

6. Las personas integrantes de la Comisión Técnica tendrán derecho a indemnización por su participación en las funciones de la misma, según lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de Indemnizaciones por Razón del Servicio o disposición posterior que lo modifique, cuando su actividad se desarrolle fuera de la jornada laboral ordinaria, fijando la cuantía en razón del nivel del Grupo o Subgrupo a que pertenezca el colectivo objeto de valoración.

Artículo 14. Régimen jurídico.

El Sistema de Carrera Profesional Horizontal del Ayuntamiento de Ciudad Real tendrá naturaleza de reglamento y será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real. Este reglamento y cuantos actos se deriven de su aplicación estarán sujetos a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Disposición Transitoria Primera. Convocatoria extraordinaria.

1. El personal que preste servicios en el Ayuntamiento de Ciudad Real y sus Organismos

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 10 de 15





Autónomos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento podrá acceder de forma directa y con carácter único y extraordinario a los Grados II y III (no se puede acceder de forma directa al Grado IV) siempre que cumplan los requisitos establecidos a continuación:

a) Para acceder al Grado II:

- Acreditar más de 15 años de antigüedad.
- Informe de evaluación con la calificación satisfactorio
- Acreditar las horas de formación siguientes, realizadas durante toda la carrera profesional: Subgrupo A1: 200 horas; Subgrupo A2: 180 horas; Grupo B: 160; Subgrupo C1: 150 horas; Subgrupo C2: 70 horas; Grupo OAP: 50 horas.
- No haber sido objeto de sanción disciplinaria firme en vía administrativa por falta grave o muy grave o de condena por delito grave o menos grave en los cinco años precedentes y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.

b) Para acceder al Grado III:

- Acreditar más de 23 años de antigüedad.
- Informe de evaluación con la calificación de satisfactorio.
- Acreditar las horas de formación siguientes, conforme a lo indicado en la Disposición Transitoria Tercera, realizadas durante toda la carrera profesional: Subgrupo A1: 400 horas; Subgrupo A2: 350 horas; Grupo B: 300 Subgrupo C1: 250 horas; Subgrupo C2: 200horas; Grupo OAP: 150 horas.
- No haber sido objeto de sanción disciplinaria firme en vía administrativa por falta grave o muy grave o de condena por delito grave o menos grave en los cinco años precedentes y, en su caso, no tener pendiente el cumplimiento de la sanción o pena correspondiente.

2. Únicamente se recabará el informe de evaluación si se cumple el resto de requisitos establecidos para el reconocimiento de Grado. El compromiso con la organización será alegado y justificado con la solicitud mediante los informes o certificaciones procedentes, correspondiendo a la Comisión Técnica la valoración de su concurrencia.

3. A la fecha de entrada en vigor de la presente disposición transitoria se procederá a la convocatoria de un proceso extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.

4. El reconocimiento de la categoría por el presente proceso extraordinario producirá efectos económicos desde la fecha de cumplimiento de los requisitos exigidos para el Grado correspondiente, a partir del día 1 de enero de 2024.

5. El acceso extraordinario a los Grados II y III es único, por lo que el personal deberá optar por el acceso a uno de los Grados. En el supuesto de no reunir los requisitos para el reconocimiento del Grado solicitado, pero sí los correspondientes a otro de los inferiores, se otorgará el reconocimiento respecto de este último. Reconocido uno de los Grados, el acceso al Grado superior se realizará mediante el procedimiento ordinario, cumpliendo los requisitos exigidos en el presente Reglamento.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 11 de 15





Disposición Transitoria Segunda. Evaluación del desempeño.

En tanto se implementa un sistema definitivo de evaluación del desempeño, ésta se realizará mediante informe de evaluación sobre la trayectoria y conducta profesional, sobre el rendimiento laboral y sobre la calidad de los trabajos. Dicho informe se evaluará únicamente respecto del personal que solicite el reconocimiento del Grado correspondiente. Para proceder a la evaluación se tendrán en cuenta los siguientes factores y subfactores:

1. Factor Responsabilidad y Ética:

- Para las jefaturas:

- Asunción de la responsabilidad de la jefatura de manera efectiva.
- Asunción del liderazgo con respeto a la dignidad de los que están bajo su mando, sin perjuicio de lograr que éstos desarrollen las funciones encomendadas, creando un entorno de trabajo exigente pero positivo y no tóxico.

- Para todo el personal:

- Actuación conforme a los principios éticos y de conducta establecidos en los artículos 52, 53 y 54 del RD Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Uso correcto de los medios a su disposición.
- Trato profesional tanto para el equipo de trabajo como en relación con los usuarios de los servicios.

2. Factor Rendimiento:

- Calidad del trabajo.
- Productividad y cantidad de trabajo.
- Logro de resultados individuales.
- Participación individual en el logro de los objetivos departamentales.
- Capacidad de planificar y organizar.

3. Factor Actividad y Dedicación:

- Tiempo efectivo de trabajo.
- Cumplimiento de horario.
- Uso eficaz del tiempo.

4. Factor Interés e Iniciativa:

- Para las jefaturas:
 - Capacidad de liderazgo.
 - Capacidad de toma de decisiones.
- Para todo el personal:
 - Capacidad de resolver problemas.
 - Capacidad de actuar con autonomía.
 - Capacidad de trabajo en equipo.
 - Colaboración con los/as compañeros/as.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 12 de 15



<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 12



- Flexibilidad y capacidad de adaptación.
- Disponibilidad para asumir nuevas tareas.

Por cada subfactor se otorgará una puntuación entre 0 y 5, correspondiendo 0 a la ausencia de la característica y 5 al mayor grado de su presencia en la persona trabajadora evaluada. En la evaluación deberán tenerse en cuenta criterios objetivos y conductas observables, en la medida de lo posible. La puntuación de cada factor será la media aritmética de las puntuaciones obtenidas en los subfactores que lo integran. La evaluación la realizará la jefatura inmediata, con el visto bueno de la superior a ésta, salvo que no tenga superior, en cuyo caso el visto bueno será otorgado por el cargo político que ostente la delegación del departamento. Cuando la persona evaluada manifieste desacuerdo, decidirá la Comisión Técnica de Carrera Profesional, pudiendo para ello requerir la aportación de documentación o informes complementarios sobre los aspectos cuestionados.

La evaluación del desempeño se calificará como satisfactoria cuando se obtengan, al menos un 2,5.

Disposición Transitoria Tercera. Formación.

Se valorará participación en acciones formativas, ya sea en formato de curso, ya sea en formato de máster o experto, así como la impartición de las mismas, sobre los contenidos indicados en dicho artículo, sobre materias relacionadas directamente con el puesto de trabajo de la persona solicitante, y sobre otras que puedan considerarse complementarias, a la vez que suficientemente relevantes para el buen desempeño de la actividad profesional encomendada, organizadas por una Administración Pública, por una Universidad o por otra entidad de carácter público o privado reconocida u homologada oficialmente. Cuando esta formación se compute en forma de créditos correspondientes a la regulación previa al Real Decreto 1125/2003 y no conste el número de horas, se considerará que un crédito equivale a 10 horas; si, por el contrario, son créditos ECTS y no consta el número de horas, se considerará que equivalen a 25 horas. También con este mismo carácter transitorio se valorarán, a los efectos de cumplimiento del requisito de formación, por una sola vez, las titulaciones académicas que no constituyan requisito para el acceso a la plaza que se posee o al puesto desempeñado con las siguientes magnitudes:

- Doctorado: 150 horas
- Licenciatura o ingeniería superior: 375 horas.
- Grado: 300 horas.
- Diplomatura: 225 horas.
- Técnico/a de Grado Superior: 225 horas.
- Técnico/a de Grado Medio: 160 horas.
- Técnico/a de Grado Básico: 100 horas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 13 de 15





Igualmente, se valorará la docencia, siempre que tenga relación directa y de suficiente intensidad con el puesto desempeñado, que no constituya requisito para el acceso a dicho puesto, que se refiera a la formación impartida en cualquier Administración o como profesor/a asociado/a en una Universidad, con exclusión de la docencia en entidades privadas.

Disposición Final. El presente Reglamento entrará en vigor en el plazo establecido en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 14 de 15

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 14



ANEXO I

MODELO DE SOLICITUD DE ACCESO A LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL

DATOS PERSONALES

D/D^a _____

NIF _____

Domicilio _____

Teléfono _____ e.

mail _____

Localidad _____ C.P. _____

Provincia _____

DATOS ADMINISTRATIVOS

Plaza _____ Grupo _____ Puesto de trabajo _____

Servicio/sección/

Unidad _____

EXPONE:

Como trabajador/a municipal del Ayuntamiento de Ciudad Real, y conforme a lo establecido en el Reglamento por el que se aprueba la carrera profesional horizontal de este consistorio.

SOLICITA:

El reconocimiento de los siguientes grados de la carrera profesional:

Grado I _____

Grado II _____

Grado III _____

(Marque con una cruz lo que proceda)

En _____ a _____ de _____ de 20 _____

Firmado

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER
Firmado por DIRECTOR GENERAL RECURSOS HUMANOS DANIEL ALMANSA MENCHERO el 26/03/2026 13:08:02
El documento consta de 15 página/s. Página 15 de 15



<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 15



Procedimiento: Ordenanzas y Reglamentos Municipales
Trámite: Informe Jurídico
Num. Expediente: AYTOCR2026/7138

INFORME DE SECRETARIA GENERAL DEL PLENO

De conformidad con el art. 172.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y régimen Jurídico de la Entidades Locales (ROF), según el cual corresponde emitir informe a la Secretaría General del Pleno al tratarse de un expediente a tramitar por dicho órgano y, también, tratarse de una funciones reservada a Funcionarios con Habilitación de Caracter Nacional, de conformidad con el art. 3-3-d)-1º del Reglamento de Funcionarios con Habilitación de Carácter Nacional (RFHCN) y el art. 122-e)-3º de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), que establece que corresponde al Secretario General del Pleno emitir informe previo a los acuerdos plenarios de aprobación o modificación de Ordenanzas; se informa lo siguiente:

En relación con la aprobación del **REGLAMENTO CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS**, corresponde aplicar con carácter básico para la aprobación de la ordenanza las normas de procedimiento contempladas en los arts. 49, 70-2 y 65-2 de la LRBRL, sin perjuicio de las normas sectoriales invocadas en el texto de la Ordenanza. Con independencia de los demás informes que se puedan emitir y centrandó ahora la cuestión en su aspecto formal, se considera necesario efectuar algunas precisiones.

De conformidad con el art. 133-1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común (LPAC), con carácter previo a la elaboración del proyecto de las normas con rango de reglamento **se sustanciará una consulta pública** en los términos y con los requisitos que establece dicho artículo de la LCAP. En esos términos ha sido realizado ese trámite, conforme consta en el expediente, documento con Código Seguro de Verificación: 9ojQF37juAdNHgsXfV1.

Por otra parte, de acuerdo con el art. 40-1, párrafo segundo del Reglamento Orgánico del Pleno y de las Áreas de Gobierno (ROPAG) en estos supuestos que requieren la previa **aprobación del proyecto por la JGL, como dispone el art. 127-1-a) de la LRBRL**, los expedientes se ponen a disposición de los grupos por Secretaría General del Pleno con una antelación mínima de diez días hábiles a la celebración de la Comisión en que hayan de ser dictaminados, siendo el mismo plazo el que tienen los grupos para presentar las eventuales enmiendas. En consecuencia, hay que respetar en todo caso el citado plazo.

Por último, una vez realizados los tramites que se acaban de exponer, corresponderá al **Pleno** la aprobación inicial, y en su caso definitiva, como exige el art. 123- 1 -d de la LRBRL

EL SECRETARIO GENERAL DEL PLENO

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 1

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: pw0jKLszYatg1AplLqQyV
Firmado por SECRETARIO GENERAL DEL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL JOAQUÍN AVILÉS MORALES el 26/03/2026 13:13:13
El documento consta de 1 página/s. Página 1 de 1





Procedimiento: Ordenanzas y Reglamentos Municipales
Trámite: Trámite Personalizado
Num. Expediente: AYTOCR2026/7138

PROPUESTA

VISTA la necesidad de aprobar un Reglamento Regulator de la Carrera Profesional.

CONSIDERANDO que el expediente ha sido sometido a consulta publica, conforme consta en el expediente, documento con Código Seguro de Verificación: 9ojQF37jvuAdNHgsXfV1.

VISTO el texto de Reglamento, documento con código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER.

VISTO el informe emitido por la Secretaría General del Pleno documento con código Seguro de Verificación: pw0jklSzyatg1ApLqQyV.

Por cuanto antecede se propone la adopción de los siguientes **ACUERDOS:**

PRIMERO.- Aprobación por la Junta de Gobierno Local del proyecto de Reglamento cuyo contenido figura en documento del expediente de SIGEM, con código CVE: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER (para acceder al contenido del Plan a través de la sede electrónica municipal / verificación de documentos electrónicos / documentos del Ayuntamiento con CVE)

SEGUNDO .- Aprobación inicial por el Pleno del Texto del citado Reglamento, previo dictamen de la Comisión correspondiente.

TERCERO.- La exposición al público durante 30 días hábiles a los efectos de presentación de sugerencias y reclamaciones, y demás requisitos necesarios para su entrada en vigor, de conformidad con los artículos 49, 70-2 y 65-2 de la la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

CUARTO.- Procedase a su desarrollo y tramitación.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: iTKGQn8M1PLKw4LZnMVw
Firmado por CONCEJAL DE HACIENDA Y PERSONAL GUILLERMO ARROYO BUITRAGO el 26/03/2026 13:43:30
El documento consta de 1 página/s. Página 1 de 1

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 1





Ciudad Real
AYUNTAMIENTO

Nº 11/2026

**CERTIFICADO
JUNTA DE GOBIERNO LOCAL**

Dña. MARÍA DEL MAR SÁNCHEZ IZARRA, CONCEJAL – SECRETARIA DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL.

CERTIFICO: Que en la sesión **ORDINARIA** celebrada por la **JUNTA DE GOBIERNO LOCAL** de este Excmo. Ayuntamiento el día **30 de marzo de 2026**, adoptó el acuerdo que se transcribe a continuación:

26.1.- PROPUESTA SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO. REGLAMENTO REGULADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL

VISTA la propuesta de acuerdo cuyo tenor literal es el siguiente:

PROPUESTA

VISTA la necesidad de aprobar un Reglamento Regulator de la Carrera Profesional.

CONSIDERANDO que el expediente ha sido sometido a consulta pública, conforme consta en el expediente, documento con Código Seguro de Verificación: 9ojQF37jvuAdNHgsXfV1.

VISTO el texto de Reglamento, documento con código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER.

VISTO el informe emitido por la Secretaría General del Pleno documento con código Seguro de Verificación: pw0jklSzYatg1ApLqQyV.

Por cuanto antecede se propone la adopción de los siguientes **ACUERDOS**:

PRIMERO.- Aprobación por la Junta de Gobierno Local del proyecto de Reglamento cuyo contenido figura en documento del expediente de SIGEM, con código

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <http://www.ciudadreal.es>

Pág. 1

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: hB4J4rVaqCHs4nRwzWpP
Firmado por CONCEJALA PAR CIUDADANA, INFORMATICA, AE M. MAR SANCHEZ IZARRA el 30/03/2026 13:19:26
Firmado por ALCALDE DEL AYTO. DE CIUDAD REAL FRANCISCO CANIZARES JIMENEZ el 30/03/2026 13:42:10
El documento consta de 2 página/s. Página 1 de 2





Ciudad Real
AYUNTAMIENTO

Nº 11/2026

**CERTIFICADO
JUNTA DE GOBIERNO LOCAL**

CVE: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER (para acceder al contenido del Plan a través de la sede electrónica municipal / verificación de documentos electrónicos / documentos del Ayuntamiento con CVE)

SEGUNDO .- Aprobación inicial por el Pleno del Texto del citado Reglamento, previo dictamen de la Comisión correspondiente.

TERCERO.- La exposición al público durante 30 días hábiles a los efectos de presentación de sugerencias y reclamaciones, y demás requisitos necesarios para su entrada en vigor, de conformidad con los artículos 49, 70-2 y 65-2 de la la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

CUARTO.- Procedase a su desarrollo y tramitación.

Sometido el asunto a votación, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la urgencia del asunto, y la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, sin perjuicio de los efectos prevenidos en la legislación vigente, de Orden y con el Visto Bueno de la Presidencia

Vº Bº
LA PRESIDENCIA,

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <http://www.ciudadreal.es>

Pág. 2

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: hB4J4rVaqCHs4nRwzWpP
Firmado por CONCEJALA PAR CIUDADANA, INFORMATICA, AE M. MAR SANCHEZ IZARRA el 30/03/2026 13:19:26
Firmado por ALCALDE DEL AYTO. DE CIUDAD REAL FRANCISCO CANIZARES JIMENEZ el 30/03/2026 13:42:10
El documento consta de 2 página/s. Página 2 de 2





**CERTIFICADO
JUNTA DE GOBIERNO LOCAL**

Dña. MARÍA DEL MAR SÁNCHEZ IZARRA, CONCEJAL – SECRETARIA DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL.

CERTIFICO: Que en la sesión **ORDINARIA** celebrada por la **JUNTA DE GOBIERNO LOCAL** de este Excmo. Ayuntamiento el día **30 de marzo de 2026**, adoptó el acuerdo que se transcribe a continuación:

26.1.- PROPUESTA SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO. REGLAMENTO REGULADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL

VISTA la propuesta de acuerdo cuyo tenor literal es el siguiente:

PROPUESTA

VISTA la necesidad de aprobar un Reglamento Regulador de la Carrera Profesional.

CONSIDERANDO que el expediente ha sido sometido a consulta pública, conforme consta en el expediente, documento con Código Seguro de Verificación: 9ojQF37jvuAdNHgsXfV1.

VISTO el texto de Reglamento, documento con código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER.

VISTO el informe emitido por la Secretaría General del Pleno documento con código Seguro de Verificación: pw0jklSzYatg1ApLqQyV.

Por cuanto antecede se propone la adopción de los siguientes **ACUERDOS**:

PRIMERO.- Aprobación por la Junta de Gobierno Local del proyecto de Reglamento cuyo contenido figura en documento del expediente de SIGEM, con código

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <http://www.ciudadreal.es>

Pág. 1

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: hB4J4VaqCHs4nRwzWpP
Firmado por CONCEJALA PAR. CIUDADANA, INFORMATICA, AE M. MAR SANCHEZ IZARRA el 30/03/2026 13:19:26
Firmado por ALCALDE DEL AYTO. DE CIUDAD REAL FRANCISCO CANIZARES JIMÉNEZ el 30/03/2026 13:42:10
El documento consta de 2 página/s. Página 1 de 2





**CERTIFICADO
JUNTA DE GOBIERNO LOCAL**

CVE: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER (para acceder al contenido del Plan a través de la sede electrónica municipal / verificación de documentos electrónicos / documentos del Ayuntamiento con CVE)

SEGUNDO .- Aprobación inicial por el Pleno del Texto del citado Reglamento, previo dictamen de la Comisión correspondiente.

TERCERO.- La exposición al público durante 30 días hábiles a los efectos de presentación de sugerencias y reclamaciones, y demás requisitos necesarios para su entrada en vigor, de conformidad con los artículos 49, 70-2 y 65-2 de la la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

CUARTO.- Procedase a su desarrollo y tramitación.

Sometido el asunto a votación, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la urgencia del asunto, y la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, sin perjuicio de los efectos prevenidos en la legislación vigente, de Orden y con el Visto Bueno de la Presidencia

Vº Bº
LA PRESIDENCIA,

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <http://www.ciudadreal.es>

Pág. 2

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: hB4J4VaqCHs4nRwzWpP
Firmado por CONCEJALA PAR. CIUDADANA, INFORMATICA, AE M. MAR SANCHEZ IZARRA el 30/03/2026 13:19:26
Firmado por ALCALDE DEL AYTO. DE CIUDAD REAL FRANCISCO CANIZARES JIMÉNEZ el 30/03/2026 13:42:10
El documento consta de 2 página/s. Página 2 de 2





**CERTIFICADO
JUNTA DE GOBIERNO LOCAL**

Dña. MARÍA DEL MAR SÁNCHEZ IZARRA, CONCEJAL – SECRETARIA DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL.

CERTIFICO: Que en la sesión **ORDINARIA** celebrada por la **JUNTA DE GOBIERNO LOCAL** de este Excmo. Ayuntamiento el día **30 de marzo de 2026**, adoptó el acuerdo que se transcribe a continuación:

26.1.- PROPUESTA SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO. REGLAMENTO REGULADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL

VISTA la propuesta de acuerdo cuyo tenor literal es el siguiente:

PROPUESTA

VISTA la necesidad de aprobar un Reglamento Regulador de la Carrera Profesional.

CONSIDERANDO que el expediente ha sido sometido a consulta pública, conforme consta en el expediente, documento con Código Seguro de Verificación: 9ojQF37jvuAdNHgsXfV1.

VISTO el texto de Reglamento, documento con código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER.

VISTO el informe emitido por la Secretaría General del Pleno documento con código Seguro de Verificación: pw0jklSzYatg1ApLqQyV.

Por cuanto antecede se propone la adopción de los siguientes **ACUERDOS**:

PRIMERO.- Aprobación por la Junta de Gobierno Local del proyecto de Reglamento cuyo contenido figura en documento del expediente de SIGEM, con código

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <http://www.ciudadreal.es>

Pág. 1

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: hB4J4VaqCHs4nRwzWpP
Firmado por CONCEJALA PAR. CIUDADANA, INFORMATICA, AE M. MAR SANCHEZ IZARRA el 30/03/2026 13:19:26
Firmado por ALCALDE DEL AYTO. DE CIUDAD REAL FRANCISCO CANIZARES JIMÉNEZ el 30/03/2026 13:42:10
El documento consta de 2 página/s. Página 1 de 2





**CERTIFICADO
JUNTA DE GOBIERNO LOCAL**

CVE: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER (para acceder al contenido del Plan a través de la sede electrónica municipal / verificación de documentos electrónicos / documentos del Ayuntamiento con CVE)

SEGUNDO .- Aprobación inicial por el Pleno del Texto del citado Reglamento, previo dictamen de la Comisión correspondiente.

TERCERO.- La exposición al público durante 30 días hábiles a los efectos de presentación de sugerencias y reclamaciones, y demás requisitos necesarios para su entrada en vigor, de conformidad con los artículos 49, 70-2 y 65-2 de la la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

CUARTO.- Procedase a su desarrollo y tramitación.

Sometido el asunto a votación, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la urgencia del asunto, y la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, sin perjuicio de los efectos prevenidos en la legislación vigente, de Orden y con el Visto Bueno de la Presidencia

Vº Bº
LA PRESIDENCIA,

Documento firmado electrónicamente según legislación vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <http://www.ciudadreal.es>

Pág. 2

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: hB4J4VaqCHs4nRwzWpP
Firmado por CONCEJALA PAR. CIUDADANA, INFORMATICA, AE M. MAR SANCHEZ IZARRA el 30/03/2026 13:19:26
Firmado por ALCALDE DEL AYTO. DE CIUDAD REAL FRANCISCO CANIZARES JIMÉNEZ el 30/03/2026 13:42:10
El documento consta de 2 página/s. Página 2 de 2





COMISIÓN DE ECONOMÍA, HACIENDA, RÉGIMEN INTERNO,
PERSONAL, PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y ASUNTOS
GENERALES
Expediente: AYTOCR2026/12378
Convocatoria Nº: 4/2026

CERTIFICADO

D. JOAQUÍN AVILÉS MORALES, SECRETARIO GENERAL DEL PLENO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL.

CERTIFICO:

Que del examen de la documentación de esta Secretaría de mi cargo resulta que en la sesión ordinaria celebrada por la **COMISIÓN DE ECONOMÍA, HACIENDA, RÉGIMEN INTERNO, PERSONAL, PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y ASUNTOS GENERALES**, de este **AYUNTAMIENTO** día **martes 21 de abril de 2026**, se emitió, entre otros, el dictamen que transcribo a continuación:

2.- REGLAMENTO REGULADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL

VISTA la propuesta de acuerdo cuyo tenor literal es el siguiente:

PROPUESTA

"VISTA la necesidad de aprobar un Reglamento Regulador de la Carrera Profesional.

CONSIDERANDO que el expediente ha sido sometido a consulta pública, conforme consta en el expediente, documento con Código Seguro de Verificación: 9ojQF37jvuAdNHgsXfV1.

VISTO el texto de Reglamento, documento con código Seguro de Verificación: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 1



COMISIÓN DE ECONOMÍA, HACIENDA, RÉGIMEN INTERNO,
PERSONAL, PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y ASUNTOS
GENERALES
Expediente: AYTOCR2026/12378
Convocatoria N°: 4/2026

VISTO el informe emitido por la Secretaría General del Pleno documento con código Seguro de Verificación: pw0jKLSzYatg1ApLqQyV.

Por cuanto antecede se propone la adopción de los siguientes **ACUERDOS**:

PRIMERO.- Aprobación por la Junta de Gobierno Local del proyecto de Reglamento cuyo contenido figura en documento del expediente de SIGEM, con código CVE: 1W9VZBCALQ8iAAT1SsER (para acceder al contenido del Plan a través de la sede electrónica municipal / verificación de documentos electrónicos / documentos del Ayuntamiento con CVE)

SEGUNDO .- Aprobación inicial por el Pleno del Texto del citado Reglamento, previo dictamen de la Comisión correspondiente.

TERCERO.- La exposición al público durante 30 días hábiles a los efectos de presentación de sugerencias y reclamaciones, y demás requisitos necesarios para su entrada en vigor, de conformidad con los artículos 49, 70-2 y 65-2 de la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

CUARTO.- Procedase a su desarrollo y tramitación".

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 2



**COMISIÓN DE ECONOMÍA, HACIENDA, RÉGIMEN INTERNO,
PERSONAL, PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y ASUNTOS
GENERALES**
Expediente: AYTOCR2026/12378
Convocatoria N°: 4/2026

La Comisión de Economía, Hacienda; Régimen Interior, Personal, Participación Ciudadana y Asuntos Generales, de Asistencia al Pleno, en votación ordinaria y con los votos a favor del Grupo Municipal Popular (5), y las abstenciones de los Concejales del Grupo Municipal Socialista (4), del Grupo Municipal Vox (2), del Grupo Mixto-Ciudadanos (1); y del Concejel No Adscrito (1), acuerda dictaminar favorablemente la propuesta en sus propios términos.

La presente certificación se expide en el marco de las atribuciones que me otorgan los artículos 202 al 206 del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta de la sesión de referencia, de conformidad con lo dispuesto en el último precepto mencionado.

Y para que conste y surta los efectos pertinentes, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde-Presidente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 3



Ciudad Real
AYUNTAMIENTO

Procedimiento: Ordenanzas y Reglamentos Municipales
Trámite: Certificado
Área/Servicio: OFICINA DE TRAMITACION/Estadística
Expediente: AYTOCR2026/7138

CERTIFICADO

**DON JOAQUÍN AVILÉS MORALES, SECRETARIO GENERAL DEL PLENO DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE ESTA CIUDAD,**

CERTIFICA:

Que según los antecedentes obrantes en esta Secretaría, durante el período de aportaciones – enmiendas a los Grupos Políticos, en relación al Reglamento Regulator de la Carrera Profesional (Expte: AYTOCR2026/7138), no se han presentado se ha presentado ninguna.

Y para que conste y surta los efectos procedentes, expido la presente certificación en la fecha indicada al margen.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: Pnz2dBpDxxMI3U1sxLH
Firmado por SECRETARIO GENERAL DEL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL JOAQUÍN AVILÉS MORALES el 21/04/2026 14:14:11
El documento consta de 1 página/s. Página 1 de 1



<https://www.ciudadreal.es/sede-electronica.html>

página 1

