ACORDO DE REGULACIÓN DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL

Este acordo ten por obxecto a regulación da carreira profesional horizontal do persoal que conforma o emprego público da Deputación Provincial da Coruña, por medio da implantación dun sistema voluntario e consolidable de carreira profesional horizontal cun réxime ordinario e outro extraordinario de recoñecemento de graos, de acordo co marco previsto no capítulo II do título III do Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público, e desenvolvido, por unha banda, pola Lei 2/2015 do Emprego Público de Galicia, na sección 1ª do capítulo II do título VI, e por outra, polo RDL 6/2023 de 19 de decembro, validado o 10 de xaneiro polo Congreso dos Deputados, no título III do seu libro segundo. Para o contemplado neste acordo tívose en conta tamén o establecido nos artigos 90.2, 92.1 e 93 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local.

REGULAMENTO DE CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL DA DEPUTACIÓN DA CORUÑA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

As partes representadas neste acordo son plenamente conscientes de que o persoal ao servizo da Deputación Provincial da Coruña contribuíu, de maneira notable e directa, á recuperación económica e ao cumprimento dos compromisos adquiridos polo goberno en materia de consolidación do gasto público, soportando unha parte importante do esforzo de austeridade levado a partires da crise económica anterior á pandemia.

Unha vez que se constatou unha redución significativa do déficit público e o inicio da mellora da economía, o goberno provincial iniciou un proceso paulatino de recuperación da mellora das condicións en materia de persoal, acorde coas posibilidades financeiras, centrándose naqueles aspectos que se poden considerar máis sensibles para o persoal da Deputación, dignificando o papel e as condicións do persoal empregado público e, á vez, contribuíndo á modernización das administracións. Este proceso iniciou o seu desenvolvemento a través dalgunhas das medidas contempladas no Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2017-19. De este modo desenvolveuse a valoración de postos de traballo incluída como Medida 4 no Plan, iniciada co Complemento Especifico, e finalizada fai pouco máis dun ano co Complemento de Destino. No devandito Plan incluíase como Medida 6 o desenvolvemento da carreira profesional horizontal como unha das modalidades de carreira profesional, sendo a única das medidas contempladas que quedou pendente de execución.

A recente aprobación do RD 6/2023 de 19 de decembro, é a súa posterior validación no Congreso dos Deputados, como desenvolvemento da Compoñente 11 do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia, que constitúe o fío fundamental das liñas estruturais da política do Estado para os vindeiros anos, contribúe a que este sexa un momento moi adecuado para o desenvolvemento desta medida ao establecer no apartado III da súa introdución:

Esta norma parte da base de que o noso país precisa nos próximos anos dunha función pública competente e eficaz para manter a confianza da cidadanía nas Administracións Públicas. Ademais, considerando ao persoal empregado público como a punta de lanza de calquera avance na Administración contemporánea, a función pública ha de ser proactiva e innovadora, implicada en calquera proceso de cambio e en continua aprendizaxe. Ao mesmo tempo, a función pública ha de ser inclusiva e plural, reflexo da diversidade da sociedade á que serve e representa.

Doutra banda, a lei fundaméntase en que para modernizar a Administración Pública non basta con dotar de investimentos, senón que é preciso reconverter e redefinir os procesos e procedementos internos para lograr unha mellor xestión.

A todos estes elementos, engádese a conveniencia de avanzar cara a un modelo de xestión baseado en competencias para garantir que as habilidades do persoal empregado público requiridas para o desempeño dos postos de traballo adáptense ás demandas da sociedade…

En terceiro lugar, ponse o acento na avaliación do desempeño, introducindo unha cultura da responsabilidade na xestión que debe servir para que o persoal empregado público desenvolva o seu labor cun claro compromiso de servizo público e exerza de estímulo para que o cumpra con eficacia e eficiencia.

Como complemento a esta cultura de responsabilidade e profesionalización da xestión, a carreira horizontal constitúe un dos aspectos máis novos deste real decreto-lei, deseñado como un modelo complementario á estrutura por niveis dos postos de traballo, baseado na progresión nun itinerario de tramos sen necesidade de que se produza un cambio de posto de traballo...

Por último cabe dicir que a LEPG establece na sección 1ª do Capitulo V, no seu artigo 137, unha modificación profunda do sistema de retribucións complementarias que aínda está pendente de desenvolvemento normativo, e que entre outras cuestións ten unha estreita vinculación co sistema de carreira profesional. É por ese motivo que falamos dun sistema transitorio de carreira horizontal en tanto non se implante o novo sistema de retribucións complementarias establecido no artigo 137 da LEPG.

MARCO NORMATIVO.

1.1. O vixente texto refundido do Estatuto Básico do Empregado Público (en adiante TREBEP) aprobado por Real Decreto lexislativo 5/2015 do 30 de outubro, regula no capítulo II do título III o dereito á carreira profesional e á promoción interna, establecendo ese dereito e as modalidades que poden darse, entre outras, de carreira profesional, no seu artigo 16 “Concepto, principios e modalidades da carreira profesional dos funcionarios de carreira”:
1. Os funcionarios de carreira terán dereito á promoción profesional.
2. A carreira profesional é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional conforme aos principios de igualdade, mérito e capacidade. A tal obxecto as Administracións Públicas promoverán a actualización e perfeccionamento da cualificación profesional dos seus funcionarios de carreira.

3. As leis de Función Pública que se diten en desenvolvemento deste Estatuto regularán a carreira profesional aplicable en cada ámbito que poderán consistir, entre outras, na aplicación illada ou simultánea dalgunha ou algunhas das seguintes modalidades:
a) Carreira horizontal, que consiste na progresión de grao, categoría, chanzo ou outros conceptos análogos, sen necesidade de cambiar de posto de traballo e de conformidade co establecido na letra b) do artigo 17 e no apartado 3 do artigo 20 deste Estatuto.
b) Carreira vertical, que consiste no ascenso na estrutura de postos de traballo polos procedementos de provisión establecidos no capítulo III do título V deste Estatuto.
c) Promoción interna vertical, que consiste no ascenso desde un corpo ou escala dun Subgrupo, ou Grupo de clasificación profesional no caso de que este non teña Subgrupo, a outro superior, de acordo co establecido no artigo 18.
d) Promoción interna horizontal, que consiste no acceso a corpos ou escalas do mesmo Subgrupo profesional, de acordo co disposto no artigo 18.

1.2 O mesmo TREBEP, no seu artigo 17 " Carreira horizontal dos funcionarios de carreira", dispón:
As leis de Función Pública que se diten en desenvolvemento do presente Estatuto poderán regular a carreira horizontal dos funcionarios de carreira, podendo aplicar, entre outras, as seguintes regras:
a) Articularase un sistema de graos, categorías ou chanzos de ascenso fixándose a remuneración a cada un deles. Os ascensos serán consecutivos con carácter xeral, salvo naqueles supostos excepcionais nos que se prevexa outra posibilidade.
b) Deberase valorar a traxectoria e actuación profesional, a calidade dos traballos realizados, os coñecementos adquiridos e o resultado da avaliación do desempeño. Poderán incluírse así mesmo outros méritos e aptitudes por razón da especificidade da función desenvolvida e a experiencia adquirida.

1.3. A disposición final cuarta do TREBEP determina que o establecido entre outros, no Capítulo II do Título III, no que se regula a carreira profesional, producirá efectos a partir da entrada en vigor das leis de Función Pública que se diten en desenvolvemento deste Estatuto.

1.4. A Lei 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia (en adiante, LEPG) ten por obxecto a regulación do réxime xurídico da función pública galega e a determinación das normas aplicables a todo o persoal ao servizo das administracións públicas incluídas no seu ámbito de aplicación, en exercicio das competencias atribuídas á Comunidade Autónoma de Galicia no seu Estatuto de autonomía e en desenvolvemento do Estatuto básico do empregado público, segundo establece o seu artigo 1. e explicitamente, o seu artigo 4. Ámbito de aplicación, no seu punto 1 inclúe ás entidades locais galegas:
A presente lei aplícase ao persoal funcionario e, no que proceda, ao persoal laboral ao servizo das seguintes administracións públicas:
a) A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia.
b) As entidades locais galegas. (...)

1.5. A mencionada LEPG no seu artigo 75 a) recolle o dereito, xa recoñecido polo TREBEP á promoción profesional do persoal funcionario a través de distintas modalidades de carreira profesional, sendo unha delas a carreira horizontal.

Neste sentido, o artigo 77, aínda que remite á regulación do seu desenvolvemento a través dun regulamento, establece os principios polos que se rexerá esta carreira profesional horizontal, en desenvolvemento do artigo 17 do TREBEP, esixindo como requisitos para o ascenso, a antigüidade e a avaliación positiva do desempeño profesional, podendo ademais valorarse os coñecementos adquiridos e outros méritos e aptitudes en razón á especificidade da función desenvolvida e a experiencia.

1.6. Tanto o TREBEP no seu artigo 20.5, como subsidiariamente a LEPG, no seu artigo 77 d), supeditan expresamente a aplicación da carreira profesional horizontal á introdución previa do sistema de avaliación do desempeño dos empregados públicos (a Deputación da Coruña teno introducido por acordo plenario de outubro de 2016)

1.7. O TREBEP prevé no seu artigo 24 que *a contía e estrutura das retribucións complementarias dos funcionarios estableceranse polas correspondentes leis de cada Administración Pública atendendo, entre outros, aos seguintes factores:*
a) A progresión alcanzada polo funcionario dentro do sistema de carreira administrativa. (...)

1.8. A LEPG recolle na sección 1ª do Capitulo V, no seu artigo 137, unha modificación profunda do sistema de retribucións complementarias que aínda está pendente de desenvolvemento normativo, e que entre outras cuestións ten unha estreita vinculación co sistema de carreira profesional. Para resolver o problema que isto supón, as disposicións transitorias sétima, oitava e novena prevén manter provisionalmente o réxime dos actuais complementos de destino, específico e de produtividade.

1.9. A Xunta de Galicia asina un acordo cos sindicatos CCOO E UXT no ano 2019 que, entre outras cuestións, inclúe o establecemento dun sistema ordinario e extraordinario de carreira horizontal para o persoal funcionario e laboral da administración autonómica, que implica o seu pago a través dun complemento de carreira adicional ao complemento de destino, que habilita para os funcionarios da Comunidade Autónoma por medio do engadido á LEPG dun novo punto, o 4, á Disposición adicional oitava.

1.10. O Libro Segundo do vixente RDL 6/23 do 19 de decembro do Medidas urxentes en materia de función pública, no seu artigo 122, contempla unha serie de principios reguladores da carreira profesional horizontal, cumprindo así coa esixencia do desenvolvemento lexislativo da carreira horizontal contemplado no artigo 17 do TREBEP, en principio para a súa aplicación na Administración Xeral do Estado (AGE); e tamén co establecido na súa disposición final cuarta que, entre outras cuestións, supedita a posibilidade de implantación da carreira horizontal á entrada en vigor das leis de Función Pública que se diten no seu desenvolvemento.

1.11. O RDL 6/2023, no antedito artigo 122, no seu parágrafo 7 dispón o seguinte:
"*A progresión alcanzada no sistema de carreira profesional recollido neste artigo retribuirase mediante un complemento de carreira, cuxa contía será a mesma para todo o persoal funcionario do mesmo grupo ou subgrupo de clasificación profesional que teña recoñecido o mesmo tramo.*"

1.12. A Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local (en adiante, LBRL) establece no seu artigo 92.1 que *os funcionarios ao servizo da Administración local réxense, no*

non disposto nesta Lei, pola Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, pola restante lexislación do Estado en materia de función pública, así como pola lexislación das Comunidades Autónomas, nos termos do artigo 149.1.18.º da Constitución.

1.13. Da regulación contida na LBRL con respecto á Función Pública Local podemos entender que a lexislación mencionada nos puntos 10 e 11, en principio referida ao persoal da AGE, é de aplicación subsidiaria á Administración Local segundo o artigo 92.1 mencionado no punto anterior; e para reforzar esta tese, faremos mención tamén ao artigo 90.2, parágrafo 2: *Corresponde ao Estado establecer as normas conforme as cales haxan de confeccionarse as relacións de postos de traballo, a descrición de postos de traballo tipo e as condicións requiridas para a súa creación, así como as normas básicas da carreira administrativa, especialmente polo que se refire á promoción dos funcionarios a niveis e grupos superiores.*

1.14. Tamén a LBRL, no seu artigo 93, determina que: *As retribucións complementarias ateranse, así mesmo, á estrutura e criterios de valoración obxectiva das do resto dos funcionarios públicos. A súa contía global será fixada polo Pleno da Corporación dentro dos límites máximos e mínimos que se sinalen polo Estado.*

1.15. A Constitución Española, no seu artigo 137 recoñece a potestade regulamentaria das Entidades Locais: *gozan de autonomía para a xestión dos seus respectivos intereses, polo que debe recoñecerse ás mesmas, potestade regulamentaria, para exercer as súas competencias*.

1.16. Por último, a LBRL tamén recoñece, no seu artigo 4.1, a potestade regulamentaria das entidades locais: *Na súa calidade de Administracións públicas de carácter territorial, e dentro da esfera das súas competencias, corresponden en todo caso aos municipios, as provincias e as illas:*
a) As potestades regulamentaria e de autoorganización...

Artigo 1. Concepto y sistemas ordinario y extraordinario.

1. A carreira profesional horizontal consiste no recoñecemento do desenvolvemento profesional do persoal funcionario de carreira, interino e persoal laboral, sen necesidade de cambiar de posto de traballo, mediante a súa progresión a través do ascenso nun sistema de graos, definidos como as etapas sucesivas dentro de cada grupo ou subgrupo de clasificación, que son resultado dunha avaliación obxectiva e regrada.

2. A carreira profesional horizontal implantárase por medio dun procedemento que será transitorio ata a instauración do novo modelo retributivo contemplado no artigo 137 da LEPG, e constará dun sistema ordinario e un sistema extraordinario.

3. A carreira profesional horizontal iniciarase co sistema extraordinario no que se procederá de forma excepcional á progresión na mesma mediante o recoñecemento de antigüidades pasadas do persoal, e durante o mesmo se avanzará progresivamente no pago dos dereitos económicos asociados á carreira do conxunto do persoal hasta alcanzar o 100% nun período inicialmente previsto de 6 anos, salvo que a falta de dispoñibilidade orzamentaria esixa a prolongación do devandito período.

4. Unha vez alcanzado o 100% dos dereitos económicos finalizará o sistema extraordinario e desde ese momento a progresión do persoal na carreira profesional horizontal será por medio do sistema ordinario.

CAPÍTULO I. SISTEMA ORDINARIO DE CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL.

Artigo 2. Obxectivos da carreira profesional horizontal.

Son obxectivos do sistema de carreira profesional horizontal os seguintes:
a) Recoñecer a achega do persoal de esta entidade á mellora da calidade dos servizos públicos que presta a Deputación da Coruña.
b) Distinguir ao persoal, outorgándolle un recoñecemento obxectivo á súa competencia profesional individual.
c) Xerar máis corresponsabilidade do persoal e fomentar a cultura do compromiso co sistema público, promovendo a actualización dos seus coñecementos e competencias e a mellora da súa cualificación.
d) Lograr un maior nivel de motivación do persoal que persista e que se reforce ao longo da súa vida laboral e, con iso, propiciar a mellora da xestión dos servizos públicos.

Artigo 3. Características da carreira profesional horizontal.

A carreira profesional horizontal caracterízase por ser:
a) Voluntaria: corresponde ao persoal decidir se se incorpora ao sistema de carreira e o ritmo de progresión nos distintos graos que a configuran, cumprindo os requisitos establecidos.
b) Personalizada: o recoñecemento do grao ten carácter persoal e individual, e farase considerando o cumprimento dos requisitos esixidos para o recoñecemento de cada un deles alegado polas persoas interesadas nas súas solicitudes, de conformidade cos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.
c) Progresiva: o acceso aos diferentes graos recoñecidos na carreira farase sucesivamente ao longo da vida laboral, de forma que o acceso ao grao superior só será posible alegando o recoñecemento do grao inmediatamente inferior e tras un período de permanencia nel, coa excepción do disposto para o sistema extraordinario.
d) Avaliable: o sistema fundaméntase na avaliación, suxeita a baremo, dos méritos e permanencia no servizo, segundo o establecido neste acordo.
e) Transparente: os elementos e criterios de avaliación serán públicos.
f) Consolidable: a progresión no recoñecemento dos graos terá carácter consolidable, incluso no caso de prestación sucesiva de servizos en diferentes postos, corpos, escalas o categorías de distinto grupo ou subgrupo de clasificación.
g) Irreversible: a progresión no recoñecemento dos graos terá carácter irreversible, salvo nos casos de sanción disciplinaria de demérito.
h) Homologable: o sistema deséñase consonte a criterios xerais de homologación, e incorporará mecanismos para o recoñecemento dos graos de carreiras profesionais acadados noutras administracións públicas.
i) Independente do posto de traballo que se ocupe: obter un grao de carreira determinado ou acceder a outro non implica cambiar de posto de traballo nin da actividade que a persoa interesada desenvolva.

j) Orientada á prestación de servizos públicos de calidade á cidadanía, así como ao mellor cumprimento dos obxectivos da Deputación da Coruña.
k) Actualizable: o valor do complemento de carreira profesional horizontal será actualizado anualmente na mesma porcentaxe de incremento que establezan as sucesivas leis de orzamentos xerais do Estado e do persoal ao servizo da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 4. Ámbito de aplicación.

1. O establecido neste regulamento sobre a carreira profesional horizontal será de aplicación ao persoal funcionario de carreira, interino e laboral da Deputación Provincial da Coruña afectado polos acordos da súa Mesa Xeral de Negociación, ata o momento en que se faga efectiva a súa xubilación, coa seguinte excepción:
Queda exceptuado da aplicación deste regulamento o persoal docente dos centros de ensino da Deputación Provincial da Coruña, cuxa carreira profesional horizontal réxese actualmente polo mesmo sistema de sexenios que a do persoal docente da Xunta de Galicia, en tanto non se aprobe expresamente a súa integración neste sistema e, o persoal eventual .

2. Será de aplicación tamén ao persoal funcionario doutras administracións públicas que, mediante os sistemas de concurso, permuta, libre designación ou comisión de servizos, preste servizos na Deputación Provincial da Coruña.

Artigo 5. Estrutura do sistema e número de graos.

1. En cada grupo ou subgrupo de clasificación o sistema de carreira profesional horizontal comenzará cun grao inicial (g.i.) que será o que se lle recoñeza ao persoal de novo ingreso que así o solicite.

2. Ademais do grado inicial, haberá catro grados máis en cada grupo ou subgrupo de clasificación (g.I, g.II, g.III, g.IV).

3. Dentro de cada grupo ou subgrupo os ascensos de grao se producirán de forma consecutiva, e esixirán, para poder ascender ao grao inmediatamente superior, con carácter xeral, un período mínimo de cinco anos de servizos efectivos no caso do acceso dende o grao inicial ao primeiro e de seis anos nos seguintes, sempre que se cumpran o resto dos requisitos establecidos.

4. No caso do persoal laboral terase en conta as equivalencias, establecidas entre as categorías laborais do persoal laboral e os grupos/subgrupos de clasificación profesional do persoal funcionario.

5. Estrutura da carreira profesional horizontal:

AP					C2					C1					B					A2					A1				
g.i.	g.I	g.II	g.III	g.IV	g.i.	g.I	g.II	g.III	g.IV	g.i.	g.I	g.II	g.III	g.IV	g.i.	g.I	g.II	g.III	g.IV	g.i.	g.I	g.II	g.III	g.IV	g.i.	g.I	g.II	g.III	g.IV
5a.	6a.	6a.	6a.	6a.	5/6a	6a.	6a.	6a.	6a.	5/6a	6a.	6a.	6a.	6a.	5/6a	6a.	6a.	6a.	6a.	5/6a	6a.	6a.	6a.	6a.	5/6a	6a.	6a.	6a.	6a.

Artigo 6. Computo do tempo de permanencia nos graos do sistema.

Terase en conta para a asignación de graos e para o computo do tempo nun determinado grao:
a) Para os efectos do cumprimento dos períodos mínimos de permanencia nun tramo de carreira, computarase o tempo que permaneza o persoal funcionario nas situacións de servizos especiais, excedencia por coidado de familiares, por razón de violencia de xénero, por razón de violencia terrorista, sen prexuízo da necesidade de dar cumprimento aos restantes requisitos esixidos para o ascenso de tramo.
b) Cando unha persoa cambie de adscrición a un grupo ou subgrupo de clasificación a través de promoción interna antes de consolidar un tramo de carreira horizontal, estarase ao establecido no artigo 9 deste regulamento e ao artigo 122. 4 do RDL 6/ 2023, de 19 de decembro.
c) O desempeño de postos de traballo con xornadas de traballo inferiores á ordinaria, non afectará ao cómputo do tempo de servizos prestados, sen prexuízo da redución do complemento que lles corresponda na porcentaxe de redución de xornada.
d) O empregado ou empregada en situación de incapacidade temporal terá dereito ao cómputo do tempo na devandita situación, a efectos de carreira profesional horizontal.
e) O tempo de permanencia en suspensión de funcións declarada firme como consecuencia da tramitación dun procedemento xudicial ou expediente disciplinario non computara aos efectos do tempo de permanencia nun determinado grao.
f) Será computable a antigüidade recoñecida noutras administracións públicas nos termos establecidos no artigo 13 deste regulamento.

Artigo 7. Requisitos xerais de acceso ao sistema de carreira profesional horizontal.

1. Para acceder ao sistema de carreira profesional horizontal a través do ingreso no grao inicial dun grupo ou subgrupo de clasificación deberanse cumprir os seguintes requisitos xerais no último día de prazo de presentación de solicitudes de recoñecemento de grao:
a) Estar incluído no ámbito de aplicación establecido no artigo 4.
b) Estar en situación de servizo activo ou en calquera outra das situacións administrativas establecidas no punto 4 deste artigo coa peculiaridade recollida no mesmo.
c) Presentar a solicitude no prazo que se estableza na convocatoria correspondente, agás no caso de acceso ao grao inicial por cambio de grupo en que se estará ao establecido no artigo 9.2.

2. A data de efectos do recoñecemento do grado inicial será a que se solicite a partir de:
a) A data de toma de posesión para o persoal funcionario de novo ingreso, salvo homologacións de carreira profesional horizontal de persoal con servizos previos noutras administracións.
b) A data de inicio do contrato en caso de persoal laboral de novo ingreso, salvo homologacións de carreira profesional horizontal de persoal con servizos previos noutras administracións.
No caso de acceso ao grao inicial por cambio de grupo ou subgrupo será a data indicada no artigo 9.2 deste regulamento, sen necesidade de solicitude.
c) Para o persoal interino terase en conta o tempo recoñecido pola Deputación.
3. Non se procederá ao recoñecemento de graos na situación de suspensión de funcións declarada como consecuencia da tramitación dun procedemento xudicial ou expediente disciplinario, sempre que esta sexa firme.

4. Realizaranse recoñecementos na progresión da carreira administrativa soamente con efectos administrativos nos seguintes supostos:
a) Persoal pertencente á Deputación da Coruña que non se atope en servizo activo desempeñando algún posto de traballo na entidade.
b) Persoal funcionario na situación de servizos especiais que non desempeñe un cargo ou posto de traballo na Deputación da Coruña.
c) Persoal funcionario en excedencia por coidado de familiares, excedencia por violencia de xénero ou por violencia terrorista.
d) Persoal funcionario da Deputación da Coruña en situación de servizo noutras administracións públicas.
e) Persoal funcionario da Deputación da Coruña en situación de incapacidade temporal.
O grao do complemento de carreira recoñecido soamente con efectos administrativos producirá efectos económicos trala reincorporación do persoal á situación de servizo activo ou servizos especiais desempeñando un cargo ou posto de traballo na Deputación da Coruña, para o que a persoa interesada deberá presentar a solicitude correspondente dirixida ao Servizo de Recursos Humanos. No caso contemplado no punto e), os efectos económicos serán automáticos coa incorporación do traballador tras a finalización da situación de incapacidade temporal.

Artigo 8. Progresión na estrutura de graos do sistema ordinario de carreira profesional horizontal.

1. O sistema ordinario iniciarase ao finalizar o sistema extraordinario regulado na artigo 16.
2. Os requisitos para acceder ao grao I dun grupo ou subgrupo serán:
a) Ter recoñecido o grao inicial do grupo ou subgrupo.
b) Encontrarse nalgunha das situacións administrativas reflectidas no artigo 7.
c) Permanencia de polo menos cinco anos no grao inicial, segundo o establecido no artigo 6, excepto no caso indicado no artigo 9.3.
d) Ter unha avaliación de desempeño positiva.
e) Acreditar as horas de formación recibida ou impartida sinaladas na táboa 1.

3. Os requisitos para acceder ao grao II dun grupo ou subgrupo serán:
a) Ter recoñecido o grao I do grupo ou subgrupo.
b) Encontrarse nalgunha das situacións administrativas reflectidas no artigo 7.
c) Permanencia de polo menos seis anos no grao I, segundo o establecido no artigo 6.
d) Ter unha avaliación de desempeño positiva.
e) Acreditar as horas de formación recibida ou impartida sinaladas na táboa 1.

4. Os requisitos para acceder ao grao III dun grupo ou subgrupo serán:
a) Ter recoñecido o grao II do grupo ou subgrupo.
b) Encontrarse nalgunha das situacións administrativas reflectidas no artigo 7.
c) Permanencia de polo menos seis anos no grao II, segundo o establecido no artigo 6.
d) Ter unha avaliación de desempeño positiva.
e) Acreditar as horas de formación recibida ou impartida sinaladas na táboa 1.

5. Os requisitos para acceder ao grao IV dun grupo ou subgrupo serán:
a) Ter recoñecido o grao III do grupo ou subgrupo.

b) Encontrarse nalgunha das situacións administrativas reflectidas no artigo 7.
c) Permanencia de polo menos seis anos no grao III, segundo o establecido no artigo 6.
d) Ter unha avaliación de desempeño positiva.
e) Acreditar as horas de formación recibida ou impartida sinaladas na táboa 1.

6. A avaliación realizada de conformidade co Acordo Plenario do 28 de outubro de 2016, considerárase positiva cando iguale ou supere a porcentaxe do 50%.

7. En canto á formación recibida ou impartida.
a) Valoraranse cursos impartidos ou homologados por administracións públicas ou por outras entidades do sector público ou impartidos no ámbito da formación para o emprego ou acordos de formación continua, ou por universidades ou colexios profesionais:
- Cursos cuxo contido estea relacionado coas funcións propias dos postos de traballo, os que teñan como meta o mantemento e mellora da competencia profesional, coa finalidade de mellorar o servizo público, ou o desenvolvemento persoal do persoal empregado público e por tanto axuden na consecución dos obxectivos da Deputación.
- Cursos de coñecemento da lingua galega non esixible (só se valorará o nivel máis alto de formación).
- Cursos de materias consideradas transversais polo seu interese para todos os postos, como os relacionados coa prevención, a igualdade, a protección de datos, a atención ao cidadán, a protección do medio ambiente desde o ámbito laboral, ou os de contido ofimático.
- No caso de cursos de similar contido, só valorarase o de maior número de horas.
b) Non se valorará a asistencia a asembleas, xornadas, congresos, conferencias, seminarios, simposios ou similares, as materias que formen parte dunha titulación académica, nin os cursos nos que non quede acreditada a súa duración.
c) Para a valoración das horas de formación deberá presentarse a correspondente certificación de asistencia, superación ou impartición.
d) As horas de formación serán acumulables entre cada un dos graos.

Táboa 1: horas de formación para o ascenso aos distintos graos, segundo o grupo ou subgrupo de clasificación no sistema ordinario

	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	40	80	120	160
Grupo A2	37	74	111	148
Grupo B	34	68	102	136
Grupo C1	31	62	93	124
Grupo C2	28	56	84	112
Agrupacións Profesionais	25	50	75	100

No caso do persoal laboral terase en conta as equivalencias, establecidas entre as categorías laborais do persoal laboral e os grupos/subgrupos de clasificación profesional do persoal funcionario.

Artigo 9. Integración dos sistemas de carreira horizontal e promoción vertical. Acceso a un novo grupo ou subgrupo.

1. O persoal funcionario que acceda a un novo grupo ou subgrupo e teña recoñecido algún grao nun grupo ou subgrupo anterior non perderá o grado ou grados que teña recoñecidos, podendo acumular grados en distintos grupos e subgrupos.

2. A este persoal, que manterá os dereitos económicos dos graos recoñecidos nun grupo ou subgrupo anterior, daráselle por recoñecido o grado inicial do grupo o subgrupo ao que acceda. A data de efectos do recoñecemento do grao inicial no novo grupo ou subgrupo, a partir do que accederá aos seguintes graos, será a data do seu último recoñecemento de grado no grupo ou subgrupo anterior, sempre que exista continuidade na prestación de servizos.

3. No caso do persoal que acceda a outro grupo ou subgrupo e manteña os dereitos económicos do recoñecemento do grao I nun grupo ou subgrupo anterior, o tempo de permanencia no grao inicial esixido para o acceso ao grao I do novo grupo ou subgrupo será de seis anos en lugar dos cinco establecidos con carácter xeral, de xeito que sempre sexan necesarios 23 anos para acadar os catro graos que teñen efectos económicos (artigo 10.2).

4. Aplicarase a integridade de este artigo no caso do persoal laboral que acceda a corpos e escalas de persoal funcionario ou cando se trate de procesos de integración de persoal laboral en corpos e escalas de persoal funcionario.

Artigo 10. Cálculo e aboamento do complemento de carreira.

1. O grao inicial da carreira profesional horizontal non terá aparellada retribución.

2. Os seguintes graos dende o grao I ao grado IV aboaranse mediante o complemento de carreira establecido como retribución complementaria de carácter fixo. Para o cálculo do importe anual do devandito complemento de cada persoa se sumarán as retribucións dos seus graos recoñecidos no correspondente grupo ou subgrupo segundo a táboa 2, ata un máximo de catro graos. En caso de recoñecemento de graos en distintos grupos ou subgrupos se sumarán os graos cunha maior retribución.

Táboa 2: complemento de carreira por grupo ou subgrupo

Grupo de Clasificación	Complemento de Carreira
Grupo A1	2.500 €
Grupo A2	2.250 €
Grupo B	2.000 €
Grupo C1	1.750 €
Grupo C2	1.500 €
Agrupacións Profesionais	1.250 €

No caso do persoal laboral terase en conta as equivalencias, establecidas entre as categorías laborais do persoal laboral e os grupos/subgrupos de clasificación profesional do persoal funcionario.

3. Este complemento será adicional aos conceptos retributivos actualmente existentes na estrutura salarial dos funcionarios públicos en tanto non se implante o modelo retributivo establecido na LEPG para os funcionarios incluídos no seu ámbito de aplicación, en base ao establecido na devandita lei, no TREBEP, no RDL 6/2023 e na LBRL.

4. As contías anuais que se perciban por este complemento pagaranse en 14 mensualidades .

5. Estas contías serán actualizadas anualmente coa porcentaxe de incremento que establezan as sucesivas leis de orzamentos do estado para a retribución do persoal ao servizo das Administracións Públicas.

Artigo 11. Procedemento.

1. A solicitude de recoñecemento de grao presentarase polas persoas empregadas da Deputación da Coruña durante o prazo establecido para este fin na correspondente convocatoria de carácter anual.

2. A solicitude de recoñecemento de grao da carreira profesional horizontal establecido neste acordo será voluntaria e nela deberá indicarse expresamente a data desde a que solicita a aplicación da carreira profesional, e o grao ou graos do grupo ou subgrupo correspondente que o persoal solicita que se lle recoñezan. En ningún caso recoñeceranse máis graos de carreira que os solicitados polas persoas interesadas.

3. Publicarase unha convocatoria anual, no segundo semestre do ano.

4. A convocatoria establecerá a data de inicio e fin do prazo de presentación de solicitudes, que estarán comprendidas entre o 1 de outubro e o 31 de decembro de cada exercicio. Este prazo non poderá ser inferior a un mes nin superior a dous.

5. A convocatoria notificarase a todo o persoal a través do correo corporativo.

6. Os requisitos para acceder ao grao solicitado deberán cumprirse na data que se estableza na correspondente convocatoria.

7. Habilitarase o enlace necesario para presentar as solicitudes e achegar a documentación acreditativa a través da plataforma corporativa da Deputación Provincial da Coruña.

8. A información incluída nas ditas solicitudes presentadas polas persoas interesadas será obxecto de comprobación polo Servizo de Recursos Humanos, e a resolución sobre o recoñecemento do grao ditarase no prazo máximo de 1 mes desde á finalización do prazo de presentación das solicitudes.

9. Os graos recoñecidos mediante este procedemento terán efectos económicos segundo o establecido na disposición final deste regulamento.

10. No caso de que o resultado dunha solicitude supoña a negativa ao recoñecemento do grao solicitado por non cumprir os requisitos esixidos, mesmo tras a reclamación ou recurso que procedese, a persoa afectada poderá presentar unha nova solicitude na seguinte convocatoria.

Artigo 12. Efectos da carreira profesional horizontal.

1. O recoñecemento de graos de carreira outorgará ao persoal da Deputación da Coruña, entre outros, os seguintes dereitos:
a) Á súa constancia para os efectos do currículo.
b) A facer constar publicamente o grado de desenvolvemento que teña acadado.
c) A acceder ao grao superior sempre que se acrediten os demais requisitos esixidos.
d) Á percepción do complemento de carreira, nos termos establecidos neste regulamento e nas contías establecidas para os grados recoñecidos en cada grupo ou subgrupo.
e) Aqueles previstos nas disposicións de desenvolvemento da normativa de emprego público de Galicia.

2. Outros efectos:
O recoñecemento da progresión no sistema de carreira profesional horizontal implicará variacións de clasificación profesional e retributivos pero non cambios xerárquicos nin funcionais.

Artigo 13.Homologación e recoñecemento dos servizos prestados do persoal procedente doutras administracións públicas.

1. Para a homologación dos graos de carreira horizontal que puideran ter recoñecidos as persoas empregadas procedentes doutras administracións públicas que sexan nomeadas na Deputación da Coruña, estarase ao establecido nos convenios ou noutros instrumentos de colaboración subscritos e vixentes entre a Deputación e a administración de orixe.

2. No caso de non existir convenio ou outro instrumento coa administración de orixe para o recoñecemento directo do grao alcanzado e/ou que o número de graos e anos de permanencia nos mesmos non sexan equivalentes e polo tanto homologables directamente, se recoñecerá o grao que corresponda no sistema de carreira horizontal da Deputación da Coruña, ao numero da anos de antigüidade en cada grupo ou subgrupo de clasificación que supoñan o grao máis alto que teña recoñecido na administración de orixe.

3. A solicitude de homologación ou recoñecemento comparado de grao por esta vía presentarase por rexistro dirixida ao Servizo de Recursos Humanos achegando a documentación acreditativa do grado de carreira profesional horizontal recoñecido na Administración de procedencia. Os efectos administrativos e económicos do recoñecemento, no seu caso, se retrotraerán á data de ingreso nesta Deputación.

4. Se tras a conversión de grao correspondente existen anos sobrantes dos graos xa recoñecidos na administración de orixe, estes se computarán directamente en futuras convocatorias.

5. Ao persoal que ingrese na Deputación da Coruña procedente doutras Administracións públicas onde non estea implantado o sistema de carreira administrativa horizontal, ou que estando implantado non chegasen a acceder a ningún grao, ou con respecto aos anos de exceso sobre o último grao recoñecido nelas, poderánselle computar os anos de servizo na súa administración de orixe dentro do grupo ou grupos de clasificación nos que estivese encadrado, aos efectos de recoñecemento de graos actuais ou futuros, sempre que cumpran os requisitos de avaliación de desempeño favorable e formación establecidos neste acordo. No caso de administracións de procedencia nas que non estea implantado sistema de avaliación de desempeño, poderánselle computar os anos de servizo sempre que vaian unidos polo menos a unha avaliación de desempeño positiva na Deputación, e se cumpra o requisito de formación.

6. Os servizos prestados noutras Administracións Públicas que o persoal queira facer valer para o recoñecemento de grao, deberán indicarse na solicitude de recoñecemento nos termos establecidos en cada convocatoria e serán avaliados polo Servizo de Recursos Humanos a efectos da homologación, equivalencia e correspondencia cos servizos prestados na Deputación da Coruña.

7. Calquera homologación ou recoñecemento dos previstos neste artigo requirirán a solicitude expresa da persoa interesada coa achega da documentación necesaria para acreditar todos os aspectos a ter en conta, a tramitación do correspondente procedemento administrativo e a emisión dunha resolución polo órgano competente en materia de persoal da Deputación da Coruña.

8. Os resultados destes procedementos serán comunicados polo Servizo de RRHH á Comisión de avaliación e seguimento prevista no artigo seguinte deste regulamento.

Artigo 14. Comisión de avaliación e seguimento do sistema de carreira profesional horizontal.

1. Constitúese unha comisión de avaliación e seguimento coas funcións de seguimento e interpretación da implantación e aplicación do sistema de recoñecemento da progresión na carreira profesional horizontal na Deputación da Coruña.

2. Corresponde á comisión realizar as seguintes funcións:
a) Avaliación permanente da xestión da implantación do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa horizontal na Deputación da Coruña, para os efectos de realizar propostas de mellora.
b) Emisión de ditames interpretativos sobre a aplicación do sistema de recoñecemento da progresión na carreira profesional horizontal na Deputación da Coruña .
c) Tomar coñecemento das avaliacións e recoñecementos de grao previstos neste regulamento.

3. A comisión de avaliación e seguimento estará composta polos seguintes membros:
a) Unha presidencia, que recaerá na persoa titular da Comisión delegada en materia de persoal da Deputación da Coruña ou persoa en que delegue.
b) Unha secretaría, que recaerá nunha persoa funcionaria do Servizo de RRHH, con voz, pero sen voto.

c) Vogais:
- Pola parte social, un designado por cada unha das seccións sindicais con representación na Mesa Xeral de negociación da Deputación da Coruña.
- Pola Corporación os nomeados polo Presidente da Deputación no número necesario para que a comisión sexa paritaria.

CAPÍTULO II. SISTEMA EXTRAORDINARIO DE CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL.

Artigo 15. Finalidade do sistema extraordinario de carreira profesional horizontal.

O sistema extraordinario ten por finalidade adiantar os tempos para o acceso excepcional aos distintos graos do sistema de carreira profesional horizontal mediante o recoñecemento dos anos de servizo anteriores a implantación do sistema, de xeito que lle permita ao persoal acceder anticipadamente aos distintos graos en función da súa antigüidade previa, e que entren no sistema cun tratamento diferencial respecto ao persoal de novo ingreso.

Artigo 16. Procedemento do sistema extraordinario de carreira profesional horizontal.

1. A implantación da carreira profesional horizontal se iniciará co sistema extraordinario que finalizará cando se alcance o 100% no pago dos dereitos económicos asociados á mesma, nun período inicialmente previsto de seis anos, salvo que a falta de dispoñibilidade orzamentaria esixa a prolongación do devandito período.

2. No prazo máximo dos 15 días hábiles posteriores á publicación deste acordo tramitarase unha convocatoria de acceso excepcional aos distintos graos de progresión no sistema extraordinario da carreira profesional horizontal, que suporá o recoñecemento de graos para os exercicios 2024 e 2025.

3. Poderá participar neste sistema extraordinario o persoal da Deputación da Coruña que cumpra os seguintes requisitos:
a) Estar incluído no ámbito de aplicación definido no artigo 4 deste regulamento.
b) Cumprir o resto dos requisitos xerais de acceso a carreira profesional horizontal indicados no artigo 7.
c) Presentar a solicitude de recoñecemento de grao, por medios electrónicos, de acordo co establecido en cada convocatoria.
d) Cumprir os seguintes requisitos adicionais de antigüidade para cada grao:
− Para o acceso ao grao inicial: ningún requisito adicional.
− Para o acceso ao grao I: posuír na data indicada na convocatoria cinco anos de antigüidade computados no correspondente grupo ou subgrupo, excepto no caso indicado no artigo 9.3.
− Para o acceso ao grao II: posuír na data indicada na convocatoria seis anos máis de antigüidade computados no correspondente grupo ou subgrupo a partir dos 5 que dan lugar ao recoñecemento do grao I.
− Para o acceso ao grao III: posuír na data indicada na convocatoria seis anos máis de antigüidade computados no correspondente grupo ou subgrupo a partir dos 11 que dan lugar ao recoñecemento do grao II.

− Para o acceso ao grao IV: posuír na data indicada na convocatoria seis anos máis de antigüidade computados no correspondente grupo ou subgrupo a partir dos 17 que dan lugar ao recoñecemento do grao III.
Para os efectos de computo destes períodos de tempo para o recoñecemento de cada grao, estarase ao establecido no artigo 6 deste regulamento para o sistema ordinario de carreira horizontal.
f) Ter unha avaliación de desempeño positiva, e dicir, cun resultado igual ou superior ao 50%.
g) Cumprir co requisito das horas de formación esixidas na seguinte táboa.

Táboa 3: horas de formación para o ascenso aos distintos graos, segundo o grupo ou subgrupo de clasificación no sistema extraordinario

	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	15	30	45	60
Grupo A2	14	28	42	56
Grupo B	13	26	39	52
Grupo C1	12	24	36	48
Grupo C2	11	22	33	44
Agrupacións Profesionais	10	20	30	40

No caso do persoal laboral terase en conta as equivalencias, establecidas entre as categorías laborais do persoal laboral e os grupos/subgrupos de clasificación profesional do persoal funcionario.

4. Os méritos sinalados no punto anterior acreditaranse na forma establecida na correspondente convocatoria.

5. Os resultados dos recoñecementos de grao serán tratados na Comisión de avaliación e seguimento prevista no artigo 14 deste regulamento.

6. No suposto de que se cumpran os requisitos para o recoñecemento de graos retribuídos en distintos grupos/subgrupos de clasificación profesional, percibirase o complemento de carreira correspondente a todos os graos solicitados e recoñecidos, ata o límite de catro graos, que serán os de maior contía.

7. A partir desta primeira convocatoria realizaranse convocatorias anuais para a solicitude de recoñecemento dos seguintes graos non acadados na convocatoria anterior do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira profesional horizontal de carácter extraordinario ao longo de todo o tempo de vixencia de dito sistema extraordinario, segundo os prazos establecidos no artigo 11 de este Regulamento para o sistema ordinario. A primeira de estas sucesivas convocatorias será a que se realizará no segundo semestre do 2025, para o recoñecemento de graos que terán efecto económico no 2026. Para estas convocatorias posteriores á inicial teranse en conta os anos sobrantes dos recoñecementos anteriores, e procederase ao recoñecemento dos graos I a IV a aqueles traballadores que o soliciten e cumpran cos requisitos ao longo dese período, e do grao inicial ao persoal de novo ingreso ou que non o solicitara en anteriores

convocatorias, na convocatoria que o solicite. Este procedemento tramitarase por medios electrónicos.

8. Os efectos económicos da homologación de graos por servizos prestados noutras administracións públicas durante o sistema extraordinario terán a mesma progresión que as do resto do persoal.

Disposición adicional primeira.

En todo o non establecido de forma expresa neste regulamento para a o sistema extraordinario de recoñecemento da progresión na carreira administrativa horizontal será de aplicación o establecido para o sistema ordinario.

Disposición transitoria primeira. Aboamento progresivo.

1. O aboamento deste complemento adicional ao complemento de destino derivado do recoñecemento dos graos correspondentes dentro do sistema extraordinario de recoñecemento da progresión na carreira profesional horizontal producirase de forma progresiva nun período previsto de seis anos, salvo que a falta de dispoñibilidade orzamentaria esixa a prolongación do devandito período.

2. En recoñecemento aos servizos prestados, e tendo en conta o pouco tempo que gozarán dos efectos económicos da súa progresión no sistema de carreira profesional horizontal, establecese durante o período de vixencia do sistema extraordinario un sistema paulatino de aceleración na progresión do aboamento dos graos acadados que establece una progresión distinta por proximidade a idade de xubilación do persoal, que se aplicará en función da dispoñibilidade orzamentaria.

3. O aboamento progresivo dos graos recoñecidos no sistema extraordinario de carreira profesional horizontal producirase segundo as porcentaxes indicadas na distribución recollida na seguinte táboa para cada ano en función da idade do persoal no ano de aplicación.

Táboa 4: porcentaxe de aboamento do complemento de carreira correspondente aos graos recoñecidos por ano e idade do persoal

Idade (anos)	2024	2025	2026	2027	2028	2029
E ≥ 61	100%	100%	100%	100%	100%	100%
61>E≥60	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	100%
60>E≥59	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	100%
59>E≥58	70 %	70 %	70 %	70 %	80 %	100%
58>E≥57	60 %	60 %	60 %	60 %	80 %	100%
57>E≥56	50 %	50 %	50 %	60 %	80 %	100%
56>E≥55	40 %	40 %	40 %	60 %	80 %	100%
55>E≥54	30 %	30 %	40 %	60 %	80 %	100%
E<54	20 %	20 %	40 %	60 %	80 %	100%

4. En caso de que nalgún dos anos durante o período de vixencia do sistema extraordinario de carreira profesional horizontal, a dispoñibilidade orzamentaria sexa insuficiente para acadar o aboamento establecido na táboa do punto anterior, cubrirase en primeiro lugar o aboamento da porcentaxe mínima establecida para o ano en cuestión para todo o persoal, e distribuirase a cantidade sobrante entre o persoal dos distintos tramos de idade proporcionalmente á diferenza entre a porcentaxe que lles correspondería segundo a táboa e a porcentaxe mínima establecida para dito ano.

5. O persoal que queira acollerse a este proceso de aceleración na progresión do aboamento dos graos acadados no sistema de carreira horizontal terá que incluír esa circunstancia na súa primeira solicitude de recoñecemento de grao dentro do sistema extraordinario na que queira que se aplique esa circunstancia, aportando a documentación correspondente. En solicitudes sucesivas durante o período de vixencia do sistema extraordinario de recoñecemento de graos o proceso de aceleración aplicarase de forma automática.

Disposición transitoria segunda.

Para lograr unha implantación o máis rápida posible do sistema de carreira profesional horizontal no inicio do seu período extraordinario habilítase a posibilidade de publicar a convocatoria do primeiro prazo de solicitude de recoñecemento de graos unha vez prodúzase a aprobación inicial do presente regulamento. A devandita convocatoria quedará sometida á condición suspensiva da aprobación definitiva do regulamento. En ningún caso as solicitudes que se presenten nesta convocatoria xerarán ningún dereito a favor dos solicitantes mentres tanto non se dean as condicións orzamentarias, procedementais e xurídicas de aplicación.

Disposición transitoria terceira. Recoñecemento da progresión acadada e computo dos anos excedentes do sistema extraordinario ao inicio de sistema ordinario.

No momento do inicio da aplicación do sistema ordinario de carreira profesional horizontal considerárase o número de graos recoñecidos no sistema extraordinario; e para o computo dos anos nun determinado grao como requisito para acadar o seguinte, teranse en conta os anos excedentes transcorridos durante o período de vixencia do sistema extraordinario no último grao recoñecido do grupo de clasificación actual.

Disposición transitoria cuarta.

No momento en que se produza a implantación do modelo retributivo establecido no artigo 137 da sección 1ª do Capitulo V da LEPG, terase en conta o establecido no apartado 3 da Disposición transitoria oitava da mencionada LEPG: *En todo caso, garantirase ao persoal afectado o nivel retributivo con que conte no momento de implantación do novo sistema.*

Disposición final. Entrada en vigor e efectos económicos.

1. O presente regulamento entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

2. O complemento retributivo asociado ao recoñecemento do grao de progresión no sistema extraordinario da carreira administrativa da convocatoria do ano 2024 terá efectos a partir do día 1 do mes seguinte ao momento en que se firmen as correspondentes resolucións de recoñecemento de graos.

3. Os efectos económicos do complemento retributivo do recoñecemento dos graos de progresión no sistema transitorio extraordinario da carreira administrativa horizontal das sucesivas convocatorias serán o 1 de xaneiro do ano seguinte.

4. Os efectos económicos do complemento retributivo do recoñecemento dos graos de progresión no sistema transitorio ordinario da carreira administrativa horizontal das sucesivas convocatorias serán o 1 de xaneiro do ano seguinte.

5. A contía da dotación orzamentaria estará suxeita á Lei de orzamentos xerais do Estado e aos obxectivos da regra de gasto e estabilidade orzamentaria.

ACORDASE

1º Aprobar inicialmente o Regulamento da Carreira Profesional Horizontal da Deputación da Coruña.

2º Someter el presente acordo a exposición pública no Boletín Oficial da Provincia, no Taboleiro de Edictos e na web desta Deputación durante trinta días hábiles contados desde o seguinte ao da publicación do anuncio no Boletín Oficial da Provincia para exame do expediente e presentación de reclamacións polas persoas interesadas.

3º Entender definitivamente aprobado o presente acordo no caso de que non houbese reclamacions, en caso contrario someter a novo acordo plenario para a resolución das mesmas.

4º Publicar o contido integro consolidado do Regulamento no Boletín Oficial da Provincia, despois da aprobación definitiva, como requisito para a súa entrada en vigor, unha vez cumpridos os trámites esixidos polo artigo 65 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local.