

PLN/2025/11.- ACTA DA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA POLO PLENO DO CONCELLO DE MUGARDOS O DÍA DEZASETE DE XULLO DE DOUS MIL VINTE E CINCO.

Sendo as doce horas e catro minutos do dezasete de xullo do ano dous mil vinte e cinco, en primeira convocatoria, reúnese o Pleno aos efectos de celebrar a sesión ordinaria, baixo a presidencia do Alcalde, Juan Domingo de Deus Fonticoba, contando coa presenza dos seguintes concelleiros/as:

Cadro de asistencia	
Concelleiro/a	Asistencia
Juan Domingo de Deus Fonticoba	Asiste
José Miguel Mahía Prados	Asiste
Jorge Manuel Kuntz Peiteado	Asiste
Ana Varela Bastida	Asiste
Begoña María Gómez Díaz	Asiste
Evaristo Deus Deus	Asiste
Verónica Fernández Varela	Asiste
Javier Cartelle Cudilleiro	Asiste
Ignacio Fernández Fernández	Non asiste
José Ángel Martínez Bardanca	Asiste
Marta Ruiz del Ganso	Asiste
María Dolores González Lorenzo	Asiste
Iván Martínez González	Asiste

Actúa como secretaria a titular do posto de secretaria xeral, Dna. Paula E. Ramos Díaz.
Coa presenza da interventora, Dna. Ana María Gómez Peña.
Excusa a súa asistencia o concelleiro D. Ignacio Fernández Fernández.



Déixase constancia de que para os efectos do cumprimento do deber de publicidade activa e de conformidade co establecido no artigo 5.3º da Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información e bo goberno, a acta reflicte as operacións de disociación de datos de natureza persoais necesarias así como as impostas polo artigo 51 do Real Decreto Lexislativo 1/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Catastro Inmobiliario.

Aberta a sesión pola presidencia, éntrase no estudo e discusión dos asuntos incluídos na orde do día.

A) PARTE RESOLUTIVA

1º.EXPEDIENTE 77/2025. PROPOSTA DE MODIFICACIÓN DA ORDENANZA FISCAL Nº14 REGULADORA DA TAXA POLA PRESTACIÓN DE SERVIZOS DEPORTIVOS,CULTURAIS E DE LECER.- . Elévase á consideración de Pleno o expediente aberto na ferramenta de administración electrónica Gestiona 77/2025, proposta da concelleira delegada de Cultura, Educación, Deportes e Turismo (RA núm. 2024-1008, de 30 de agosto de 2023), asinada con data 22 de xuño de 2025, previamente ditaminada en sesión realizada pola CIP de Facenda e Promoción Económica con data 3 de xullo de 2025:

“2º.- CULTURA, EDUCACIÓN, DEPORTES E TURISMO. EXPEDIENTE 77/2025. PROPOSTA DE MODIFICACIÓN DA ORDENANZA FISCAL Nº14 REGULADORA DA TAXA POLA PRESTACIÓN DE SERVIZOS DEPORTIVOS,CULTURAIS E DE LECER..-

....

Primeiro.- Elevar a Pleno para a súa aprobación inicial a proposta asinada pola a concelleira delegada de Cultura, Educación, Deportes e Turismo (delegación RA núm. 2024-1008, de 30 de agosto) asinada con data 22 de xuño de 2025:

“Á vista dos resultados arroxados nas dúas últimas liquidacións orzamentarias, no que aflorou un remanente de tesourería para gastos xerais axustado negativo , derivado entre outros aos elevados saldos de obrigas pendentes de aplicar ao orzamento ao final do período e de acreedores por devolución de ingresos al final del período. Así mesmo no último exercicio liquidado aflorou unha situación de déficit orzamentario que ten que ser reconducida de xeito que na liquidación do orzamento de 2026 esta situación quede subsanada.

Do mesmo xeito á vista do elevado volume de débeda comercial da entidade e a falta de liquidez da tesourería municipal , levaron a entidade a presentar de xeito persistente, un período medio de pago que supera en máis de 30 días o prazo máximo de pago establecido na normativa de morosidade polo que elaborouse un plan de axuste que non foi finalmente aprobado, pero que recollía unha serie de medidas de disciplina fiscal e financeira entre as que se atopaba un incremento da recaudación no imposto de bens inmoables.

Todas as circunstancias expostas levan a considerar a necesidade de xerar os ingresos necesarios para reconducir a situación económica actual mediante a modificación da Ordenza Fiscal nº14 reguladora da taxa pola prestación de servizos deportivos, culturais e de lecer.

Tendo en conta estes antecedentes, vistas as circunstancias que acontecen e por razóns de interese xeral faise necesaria, en virtude do establecido no artigo 172 do Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais, aprobado por



Real Decreto 2568/1986, 28 de novembro, propónse a modificación da ordenanza fiscal núm.14 reguladora da taxa pola prestación de servizos deportivos, culturais e de lecer, modificacións que consistiran en :

1º Modificar o artigo 5.-Tarifas, incrementando as tarifas (matriculas e/ou mensualidades, segundo o caso) adaptando os conceptos as actividades as actualmente existentes e as derivadas da modificación do Regulamento da escola de música actualmente en tramitación e eliminando as tarifas do espazo infantil de xogo xa regulado na súa propia ordenanza fiscal.

2º Modificar o artigo 6.-Xestión, inscricións e devengo, modificando e aclarando o réxime de bonificacións e a documentación xustificativa para ser beneficiario/a das mesmas e eliminando o referido ao espazo infantil de xogo por estar recollido na súa propia ordenanza fiscal.

3º Modificar a disposición derradeira.

Visto o expediente tramitado e o informe de intervención, propoño a Comisión Informativa de Facenda e Promoción Económica e ao Pleno do Concello a adopción do seguinte acordo:

1º) Aprobar provisionalmente a modificación da vixente ordenanza fiscal nº 14, reguladora da taxa pola prestación de servizos deportivos, culturais e de lecer, publicada no BOP da Coruña núm. 118, do 21.06.2013 ,nos seguintes termos:

-Se modifica o texto do artigo 5, que pasa a ter a seguinte redacción:

Artigo 5º.-Cota tributaria

1. Tarifas.

Establécese unha matrícula por alumno/a das escolas deportivas e culturais así como unha mensuralidade; as actividades puntuais e os obradoiros contan só cunha matrícula. As taxas das actividades, deportivas, culturais e de lecer son as seguintes:

CONCEPTO	MATRÍCULA MENSUALIDAD	
	A	E
ESCOLAS DEPORTIVAS		
1 HORA/SEMANA		7,00 €
2 HORAS/SEMANA		13,00 €
3 HORAS/SEMANA	25 €	19,00 €
4 HORAS/SEMANA		25,00 €
POR INCREMENTO EN ½ HORA		2,00 €
ESCOLAS CULTURAIS		
1 HORA/SEMANA COLECTIVA	25 €	10,00 €
2 HORA/SEMANA COLECTIVA		18,00 €
3 HORA/SEMANA COLECTIVA		24,00 €
4 HORA/SEMANA COLECTIVA		30,00 €
POR INCREMENTO EN ½ HORA		2,50 €



EDUCANDO A VOZ INDIVIDUAL 1 HORA 30,00 €

EDUCANDO A VOZ INDIVIDUAL 2 HORAS 60,00 €

ESCOLA DE MÚSICA

MÚSICA E MOVEMENTO (4 e 5 anos) 10,00 €

INICIACIÓN MUSICAL (6 e 7 anos) 10,00 €

LINGUAXE MUSICAL MÁIS UN INSTRUMENTO 25 € 55,00 €

LINGUAXE MUSICAL MÁIS DOUS INSTRUMENTOS 75,00 €

COMBO/CORO/BATUKA 15,00 €

OBRADOIROS MAIORES

1,5 HORAS/SEMANA 10,00 €

2 HORAS/SEMANA 0 € 13,00 €

POR INCREMENTO EN ½ HORA 2,00 €

ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE IMPORT VERÁN E

POLIDEPORTE (QUINCENA) 20,00 €

POLIDEPORTE (MENSUAL) 35,00 €

IOGA (MENSUAL) 20,00 €

MULTIDEPORTE (QUINCENA) 30,00 €

MULTIDEPORTE (MENSUAL) 50,00 €

OUTRAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS E DE LECER IMPORT (CURSOS/EXCURSIÓNS/XORNADAS) E

DE MENOS DE 4 HORAS 7,00 €

DE 5 A 14 HORAS 13,00 €

DE 15 A 24 HORAS 19,00 €

DE 25 A 34 HORAS 25,00 €

DE 35 A 51 HORAS 35,00 €

-Se modifica o texto do artigo 6, que pasa a ter a seguinte redacción:

Artigo 6º.-Xestión,inscricións e devengo.

As solicitudes para participar nas actividades presentaranse no Rexistro Xeral do Concello, unha vez aberto o prazo de inscrición, e se tramitarán por rigoroso orde de entrada.

A condición de inscrito nunha actividade esixirá o previo pago da matrícula. Cando se formalice a matrícula anual débese estar ó corrente dos débitos de cursos anteriores.



As cotas das actividades liquidaranse mensualmente e son obrigatorias dende o día primeiro de cada mes.

As baixas superiores a un mes eximirán do pago si se comunican a través do Rexistro Xeral do Concello dentro dos dez primeiros días do mes. As que e comuniquen a partir do día once producirán efectos no mes seguinte.

Cando, por causas non imputables ó suxeito pasivo, a actividade non se desenvolva procederá a devolución do importe correspondente.

O órgano municipal competente poderá acordar as seguintes bonificacións:

Tipo de bonificación	Matrícula	Mensualidade
3 ou máis inscricións por unidade familiar	50% en todas as matrículas	50 % na escola de menor importe
Familia numerosa	50 % de todas as matrículas	50% de bonificación nas escolas deportivas, culturais ou de música.

Persoas/familias coas que se estean a traballar a través do Programa de educación familiar ou outro programa dos servicios sociais comunitarios do concello de Mugardos e foran derivadas e valoradas desde este departamento mediante un inform técnico.

Os obradoiros e outras actividades non serán de aplicación para a concesión de bonificacións de número de actividades por unidade familiar.

Para poder ser beneficiario/a da/s bonificacións, nos casos de 3 ou máis inscricións ou por unidade familiar ou familia numerosa, os requisitos que se deben cumprir son os seguintes:

- Os ingresos da unidade de convivencia non poden superar o 100% do IPREM mensual por persoa, para o cal deberáse presentar a seguinte documentación:

-O título de familia numerosa, no seu caso.

-O certificado de convivencia.

-A declaración do IRPF do ano inmediatamente anterior ao que se realiza a/s solicitude/s de inscrición. Para os efectos, teñen a consideración de ingresos a suma da base imponible xeral coa base imponible do aforro, do imposto sobre a renda das persoas físicas.

A bonificación será estimada previo informe técnico conxunto dos departamentos de Deportes e Cultura no que se faga constar as actividades nas que está inscrito/a, e o resto de datos complementarios (familia numerosa, unidade de convivencia e á xustificación de ingresos da unidade de convivencia)

O procedemento que se aplicará para a valoración e concesión da bonificación será o seguinte:

- Formalización de solicitude de bonificación mediante instancia con entrada no rexistro municipal acompañada da documentación acreditativa.



- Comprobación do cumprimento de requisitos polos servizos técnicos dos departamentos de Deportes e Cultura e emisión de informe proposta remitido á Intervención municipal para fiscalización.

Acordo do órgano municipal competente.

-Se modifica o texto da disposición derradeira, que pasa a ter a seguinte redacción:

Disposición derradeira.

A presente ordenanza fiscal entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, permanecendo en vigor até que se acorde a súa modificación ou derogación expresa.

Unha vez introducidas as citadas modificacións o texto definitivo da ordenanza fiscal nº14, reguladora da taxa pola prestación de servizos deportivos, culturais e de lecer, quedaría redactada do seguinte xeito:

“ORDENANZA FISCAL Nº 14 REGULADORA DA TAXA POLA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEPORTIVOS, CULTURAIS E DE LECER.

Artigo 1º.Fundamento legal

Consonte co previsto no artigo 57 do RD lexislativo 2/2004 de 5 de marzo polo que se aproba o texto refundido da Lei 39/1988, do 28 de decembro, reguladora das facendas locais, en relación co artigo 20 da mesma Lei, e en uso das facultades concedidas polos artigos 4 e 106 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, e artigos 15 a 19 do xa citado RD lexislativo 2/2004, este Concello establece a taxa pola prestación de servizos socioculturais, deportivos e recreativos.

Artigo 2.º. Feito imponible

1. Está constituído pola realización, por persoas físicas ou xurídicas, de actividades socioculturais, deportivas e recreativas tanto en instalacións municipais coma concertadas.
2. Aos efectos da aplicación da taxa, a obriga de contribuír nace dende o momento en que se formaliza a inscrición nunha actividade e até que remate a mesma, agás cando formalicen a súa baixa na actividade en cuestión nos termos establecidos nesta ordenanza.
3. A baixa nunha actividade solicitarase no Rexistro Xeral do Concello e non eximirá do pagamento do período impositivo correspondente (día, mes ou cuatrimestre) á data de formalización da baixa.

Artigo 3.º. Suxeito pasivo

Están obrigados ao pagamento da taxa por realización de actividades socioculturais, deportivas e de lecer:

1. As persoas físicas que formalicen a súa inscrición nas mesmas nos termos e condicións sinalados no artigo 2.2
2. As persoas físicas ou xurídicas que promovan a utilización dos locais municipais para calquera das actividades previstas nesta ordenanza.

Artigo 4.º. Responsábeis

Responderán solidariamente das obrigas tributarias do suxeito pasivo todas as persoas que sexan causantes ou colaboren na realización dunha infracción tributaria. A responsabilidade esixirase en todo caso, nos termos e consonte co procedemento previsto na nova Lei xeral tributaria 58/03, do 17 de decembro.



Artigo 5.º. Cota tributaria.

1. Tarifas.

Establécese unha matrícula por alumno/a das escolas deportivas e culturais así como unha mensuralidade; as actividades puntuais e os obradoiros contan só cunha matrícula. As taxas das actividades, deportivas, culturais e de lecer son as seguintes:

CONCEPTO	MATRÍCULA	MENSUALIDADE
ESCOLAS DEPORTIVAS		
1 HORA/SEMANA	25 €	7,00 €
2 HORAS/SEMANA		13,00 €
3 HORAS/SEMANA		19,00 €
4 HORAS/SEMANA		25,00 €
POR INCREMENTO EN ½ HORA		2,00 €
ESCOLAS CULTURAIS		
1 HORA/SEMANA COLECTIVA	25 €	10,00 €
2 HORA/SEMANA COLECTIVA		18,00 €
3 HORA/SEMANA COLECTIVA		24,00 €
4 HORA/SEMANA COLECTIVA		30,00 €
POR INCREMENTO EN ½ HORA		2,50 €
EDUCANDO A VOZ INDIVIDUAL 1 HORA		30,00 €
EDUCANDO A VOZ INDIVIDUAL 2 HORAS		60,00 €
ESCOLA DE MÚSICA		
MÚSICA E MOVEMENTO (4 e 5 anos)	25 €	10,00 €
INICIACIÓN MUSICAL (6 e 7 anos)		10,00 €
LINGUAXE MUSICAL MÁIS UN INSTRUMENTO		55,00 €
LINGUAXE MUSICAL MÁIS DOUS INSTRUMENTOS		75,00 €
COMBO/CORO/BATUKA		15,00 €
OBRADOIROS MAIORES		
1,5 HORAS/SEMANA	0 €	10,00 €
2 HORAS/SEMANA		13,00 €
POR INCREMENTO EN ½ HORA		2,00 €



ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE VERÁN	IMPORT E
POLIDEPORTE (QUINCENA)	20,00 €
POLIDEPORTE (MENSUAL)	35,00 €
IOGA (MENSUAL)	20,00 €
MULTIDEPORTE (QUINCENA)	30,00 €
MULTIDEPORTE (MENSUAL)	50,00 €
OUTRAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS E DE LECER (CURSOS/EXCURSIÓNS/XORNADAS)	IMPORT E
DE MENOS DE 4 HORAS	7,00 €
DE 5 A 14 HORAS	13,00 €
DE 15 A 24 HORAS	19,00 €
DE 25 A 34 HORAS	25,00 €
DE 35 A 51 HORAS	35,00 €

Artigo 6º.-Xestión,inscricións e devengo.

As solicitudes para participar nas actividades presentaranse no Rexistro Xeral do Concello, unha vez aberto o prazo de inscrición, e se tramitarán por rigoroso orde de entrada.

A condición de inscrito nunha actividade esixirá o previo pago da matrícula. Cando se formalice a matrícula anual débese estar ó corrente dos débitos de cursos anteriores.

As cotas das actividades liquidaranse mensualmente e son obrigatorias dende o día primeiro de cada mes.

As baixas superiores a un mes eximirán do pago si se comunican a través do Rexistro Xeral do Concello dentro dos dez primeiros días do mes. As que e comuniquen a partir do día once producirán efectos no mes seguinte.

Cando, por causas non imputables ó suxeito pasivo, a actividade non se desenvolva procederá a devolución do importe correspondente.

O órgano municipal competente poderá acordar as seguintes bonificacións:

Tipo de bonificación	Matrícula	Mensualidade
3 ou máis inscricións por unidade familiar	50% en todas as matrículas	50 % na escola de menor importe
Familia numerosa	50 % de bonificación en todas as matrículas	50% de bonificación nas escolas deportivas,culturais ou de música.
Persoas/familias coas que se estean a traballar a través do Programa de educación familiar ou outro programa dos servizos sociais	100% en todas as matrículas	100% en todas (escolas, obradoiros e outras actividades)



comunitarios do concello de Mugardos e foran derivadas e valoradas desde este departamento mediante un inform técnico.		
--	--	--

Os obradoiros e outras actividades non serán de aplicación para a concesión de bonificacións de número de actividades por unidade familiar.

Para poder ser beneficiario/a da/s bonificacións, nos casos de 3 ou máis inscricións ou por unidade familiar ou familia numerosa, os requisitos que se deben cumprir son os seguintes:

- Os ingresos da unidade de convivencia non poden superar o 100% do IPREM mensual por persoa, para o cal deberáse presentar a seguinte documentación:

-O título de familia numerosa, no seu caso.

-O certificado de convivencia.

-A declaración do IRPF do ano inmediatamente anterior ao que se realiza a/s solicitude/s de inscrición. Para os efectos, teñen a consideración de ingresos a suma da base imponible xeral coa base imponible do aforro, do imposto sobre a renda das persoas físicas.

A bonificación será estimada previo informe técnico conxunto dos departamentos de Deportes e Cultura no que se faga constar as actividades nas que está inscrito/a, e o resto de datos complementarios (familia numerosa, unidade de convivencia e á xustificación de ingresos da unidade de convivencia)

O procedemento que se aplicará para a valoración e concesión da bonificación será o seguinte:

- Formalización de solicitude de bonificación mediante instancia con entrada no rexistro municipal acompañada da documentación acreditativa.
- Comprobación do cumprimento de requisitos polos servizos técnicos dos departamentos de Deportes e Cultura e emisión de informe proposta remitido á Intervención municipal para fiscalización.

Acordo do órgano municipal competente.

Artigo 7.º. Conceptos fiscais

Poderanse levar a cabo actividades acordadas con sociedades, clubs ou asociacións. As condicións de financiamento das Escolas incluídas nos convenios que se establezan coas sociedades, clubs ou asociacións, determinarase ao comezo de cada curso escolar.

Artigo 8.º. Partidas falladas

Considéranse partidas falladas ou créditos incobrabeis aquelas cotas que non se puidesen facer efectivas polo procedemento de prema. Para a súa declaración instruírase o oportuno expediente, de acordo co establecido no vixente Regulamento Xeral de Recadación.

Artigo 9.º. Obriga de pagamento

As débedas por estas taxas poderán esixirse polo procedemento administrativo de prema, de acordo có establecido no vixente Regulamento Xeral de Recadación.

Artigo 10.º. Infraccións e sancións



As infraccións e sancións en materia tributaria rexeranse polo disposto nos artigos 181 e seguintes da nova Lei Xeral Tributaria 58/03 de 17 de decembro e a súa normativa de desenvolvemento.

Artigo 11.º. Dereito supletorio

Naqueles supostos non previstos pola presente Ordenanza, será de aplicación a lexislación vixente.

Disposición derradeira.

A presente ordenanza fiscal entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, permanecendo en vigor até que se acorde a súa modificación ou derogación expresa.”

Segundo.- Que se expoña ao público o expediente polo prazo de trinta días hábiles mediante anuncios no taboleiro de edictos do Concello e no BOP, prazo que comezará a contar desde o día seguinte ao da publicación do anuncio no BOP, dentro dos cales os interesados poderán examinar o expediente e presentar as reclamacións que estimen oportunas. Así mesmo, estará a disposición dos interesados na sede electrónica desta entidade [<http://mugardos.sedelectronica.gal>].

No caso de que non se presenten reclamacións entenderase definitivamente adoptado o acordo, ata entón provisional, sen necesidade de acordo plenario, debendo facerse publicación íntegra do texto da modificación aprobada no BOP para a súa entrada en vigor, consonte co disposto no art. 17 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais.”

Primeira quenda de intervencións	
Grupo PP	Abre o exame deste punto da orde do día o Alcalde trasladando os principais antecedentes do expediente, incidindo no tempo transcorrido dende a última actualización así como no desfase entre as cantidades recadadas por este concepto, e o custe do servicio.
Grupo EU	Adiantan a abstención do seu grupo político por canto solicitaron que a modificación das ordenanzas fiscais se fixera de forma unitaria para que se puidese calcular o impacto total que en termos de esforzo fiscal vai a supoñer para a veciñanza aínda que recoñecen que a actualización é necesaria. Non van a realizar máis intervencións na sesión polo que indican que respecto ao punto n.º 2 da orde do día, o seu grupo votará a favor por canto se trata dun dereito dos/as empregados/as públicos.
Grupo PSdeG-PSOE	Toma a palabra o portavoz do grupo manifestando que se absterán na votación en coherencia coas diferentes propostas xa presentadas en diferentes comisións informativas de forma que o incremento, entre outros extremos, se poda realizar de xeito



	progresivo ao que suman o xa indicado polo grupo municipal EU. Vaise a iniciar o incremento por actividades que afectan especialmente á rapazada mentras hai unha empresa no concello que non está a pagar os seus impostos. Non coñece o acordo ao que chegaron o goberno local e o grupo BNG pese a que o solicitaron en diferentes ocasións.
Grupo BNG	Toma a palabra o concelleiro Evaristo Deus Deus. O seu grupo como xa fixo na Comisión informativa se vai a abster na votación. Consideran o importe moi elevado, debendo realizarse un seguimento por si de ser necesario no mesmo sentido, se poda rebaixar o importe máis adiante. Matiza respecto ás declaracións do grupo PSdeG-PSOE que o acordo se asinou entre o Partido Popular e o BNG e que está á súa disposición.
Alcalde	Non se trata dunha decisión caprichosa se non de facer fronte ao incremento dos custes. E resalta que aquelas familias que teñan problemas de capacidade económica serán atendidas dende servizos sociais para que podan participar nas actividades.

Segunda quenda de intervencións	
Grupo BNG	Intervén o concelleiro Evaristo Deus Deus. As actividades asociadas á ordenanza son normalmente deficitarias en función da súa natureza de promoción, e se ben hai que camiñar para que sean sostibles non pode deixar de indicar que o goberno segue a gastar máis do que ten.
Grupo PP	O Portavoz centra esta segunda intervención na normativa aplicable que impide que o custe dunha taxa poda ser superior ao de prestación do servizo ou actividade e a lembrar os gastos aos que o goberno local sen capacidade de decisión, debe enfrontar como os incrementos salariais anuais ou o incremento do gasto enerxético e as competencias impropias que en maior número ten que asumir o concello. O importe das taxas levan quince anos sen ser actualizadas e hai que afrontalo.

Rematado o debate e sometida a proposta a votación ordinaria, acádase ao seguinte resultado:

Grupo municipal	PP (5)	BNG (3)	PSdG-PSOE (2)	EU (2)
Sentido do voto	A favor	Abstención	Abstención	Abstención



En atención ao resultado da votación, o Pleno en uso das facultades previstas no art. 22 da Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases do Réxime Local, adoptou o **seguinte acordo**:

PRIMEIRO.- Aprobar provisionalmente a modificación da vixente ordenanza fiscal nº 14, reguladora da taxa pola prestación de servizos deportivos, culturais e de lecer, publicada no BOP da Coruña núm. 118, do 21.06.2013 ,nos seguintes termos:

-Se modifica o texto do artigo 5, que pasa a ter a seguinte redacción:

Artigo 5º.-Cota tributaria

1. Tarifas.

Establécese unha matrícula por alumno/a das escolas deportivas e culturais así como unha mensualidade; as actividades puntuais e os obradoiros contan só cunha matrícula. As taxas das actividades, deportivas, culturais e de lecer son as seguintes:

CONCEPTO	MATRÍCULA	MENSUALIDAD
	A	E
ESCOLAS DEPORTIVAS		
1 HORA/SEMANA		7,00 €
2 HORAS/SEMANA		13,00 €
3 HORAS/SEMANA	25 €	19,00 €
4 HORAS/SEMANA		25,00 €
POR INCREMENTO EN ½ HORA		2,00 €
ESCOLAS CULTURAIS		
1 HORA/SEMANA COLECTIVA		10,00 €
2 HORA/SEMANA COLECTIVA		18,00 €
3 HORA/SEMANA COLECTIVA		24,00 €
4 HORA/SEMANA COLECTIVA	25 €	30,00 €
POR INCREMENTO EN ½ HORA		2,50 €
EDUCANDO A VOZ INDIVIDUAL 1 HORA		30,00 €
EDUCANDO A VOZ INDIVIDUAL 2 HORAS		60,00 €
ESCOLA DE MÚSICA		
MÚSICA E MOVEMENTO (4 e 5 anos)		10,00 €
INICIACIÓN MUSICAL (6 e 7 anos)		10,00 €
LINGUAXE MUSICAL MÁIS UN INSTRUMENTO	25 €	55,00 €
LINGUAXE MUSICAL MÁIS DOUS INSTRUMENTOS		75,00 €
COMBO/CORO/BATUKA		15,00 €
OBRADOIROS MAIORES		



1,5 HORAS/SEMANA		10,00 €
2 HORAS/SEMANA	0 €	13,00 €
POR INCREMENTO EN ½ HORA		2,00 €

ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE IMPORTE VERÁN

POLIDEPORTE (QUINCENA)	20,00 €
POLIDEPORTE (MENSUAL)	35,00 €
IOGA (MENSUAL)	20,00 €
MULTIDEPORTE (QUINCENA)	30,00 €
MULTIDEPORTE (MENSUAL)	50,00 €

OUTRAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS E DE LECER IMPORT (CURSOS/EXCURSIONS/XORNADAS)

DE MENOS DE 4 HORAS	7,00 €
DE 5 A 14 HORAS	13,00 €
DE 15 A 24 HORAS	19,00 €
DE 25 A 34 HORAS	25,00 €
DE 35 A 51 HORAS	35,00 €

-Se modifica o texto do artigo 6, que pasa a ter a seguinte redacción:

Artigo 6º.-Xestión,inscricións e devengo.

As solicitudes para participar nas actividades presentaranse no Rexistro Xeral do Concello, unha vez aberto o prazo de inscrición, e se tramitarán por rigoroso orde de entrada.

A condición de inscrito nunha actividade esixirá o previo pago da matrícula. Cando se formalice a matrícula anual débese estar ó corrente dos débitos de cursos anteriores.

As cotas das actividades liquidaranse mensualmente e son obrigatorias dende o día primeiro de cada mes.

As baixas superiores a un mes eximirán do pago si se comunican a través do Rexistro Xeral do Concello dentro dos dez primeiros días do mes. As que e comuniquen a partir do día once producirán efectos no mes seguinte.

Cando, por causas non imputables ó suxeito pasivo, a actividade non se desenvolva procederá a devolución do importe correspondente.

O órgano municipal competente poderá acordar as seguintes bonificacións:

Tipo de bonificación	Matrícula	Mensualidade
3 ou máis inscricións por unidade familiar	50% en todas as matrículas	50 % na escola de menor importe
Familia numerosa	50 %	de 50% de bonificación nas



bonificación en escolas
todas as deportivas, culturais ou
matrículas de música.

Persoas/familias coas que se estean a traballar a través do Programa de educación familiar ou outro programa dos servizos sociais 100% en todas (escolas, obradoiros e outras comunitarios do concello de Mugardos e foran as matrículas actividades) derivadas e valoradas desde este departamento mediante un informe técnico.

Os obradoiros e outras actividades non serán de aplicación para a concesión de bonificacións de número de actividades por unidade familiar.

Para poder ser beneficiario/a da/s bonificacións, nos casos de 3 ou máis inscricións ou por unidade familiar ou familia numerosa, os requisitos que se deben cumprir son os seguintes:

- Os ingresos da unidade de convivencia non poden superar o 100% do IPREM mensual por persoa, para o cal deberáse presentar a seguinte documentación:

-O título de familia numerosa, no seu caso.

-O certificado de convivencia.

-A declaración do IRPF do ano inmediatamente anterior ao que se realiza a/s solicitude/s de inscrición. Para os efectos, teñen a consideración de ingresos a suma da base imponible xeral coa base imponible do aforro, do imposto sobre a renda das persoas físicas.

A bonificación será estimada previo informe técnico conxunto dos departamentos de Deportes e Cultura no que se faga constar as actividades nas que está inscrito/a, e o resto de datos complementarios (familia numerosa, unidade de convivencia e á xustificación de ingresos da unidade de convivencia)

O procedemento que se aplicará para a valoración e concesión da bonificación será o seguinte:

- Formalización de solicitude de bonificación mediante instancia con entrada no rexistro municipal acompañada da documentación acreditativa.
- Comprobación do cumprimento de requisitos polos servizos técnicos dos departamentos de Deportes e Cultura e emisión de informe proposta remitido á Intervención municipal para fiscalización.

Acordo do órgano municipal competente.

-Se modifica o texto da disposición derradeira, que pasa a ter a seguinte redacción:

Disposición derradeira.

A presente ordenanza fiscal entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, permanecendo en vigor até que se acorde a súa modificación ou derogación expresa.

Unha vez introducidas as citadas modificacións o texto definitivo da ordenanza fiscal nº14, reguladora da taxa pola prestación de servizos deportivos, culturais e de lecer, quedaría redactada do seguinte xeito:



“ORDENANZA FISCAL Nº 14 REGULADORA DA TAXA POLA PRESTACIÓN DE SERVIZOS DEPORTIVOS, CULTURAIS E DE LECER.

Artigo 1º.Fundamento legal

Consonte co previsto no artigo 57 do RD lexislativo 2/2004 de 5 de marzo polo que se aproba o texto refundido da Lei 39/1988, do 28 de decembro, reguladora das facendas locais, en relación co artigo 20 da mesma Lei, e en uso das facultades concedidas polos artigos 4 e 106 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, e artigos 15 a 19 do xa citado RD lexislativo 2/2004, este Concello establece a taxa pola prestación de servizos socioculturais, deportivos e recreativos.

Artigo 2.º. Feito imponible

1. Está constituído pola realización, por persoas físicas ou xurídicas, de actividades socioculturais, deportivas e recreativas tanto en instalacións municipais coma concertadas.

2. Aos efectos da aplicación da taxa, a obriga de contribuír nace dende o momento en que se formaliza a inscrición nunha actividade e até que remate a mesma, agás cando formalicen a súa baixa na actividade en cuestión nos termos establecidos nesta ordenanza.

3. A baixa nunha actividade solicitarase no Rexistro Xeral do Concello e non eximirá do pagamento do período impositivo correspondente (día, mes ou cuadrimestre) á data de formalización da baixa.

Artigo 3.º. Suxeito pasivo

Están obrigados ao pagamento da taxa por realización de actividades socioculturais, deportivas e de lecer:

1. As persoas físicas que formalicen a súa inscrición nas mesmas nos termos e condicións sinalados no artigo 2.2

2. As persoas físicas ou xurídicas que promovan a utilización dos locais municipais para calquera das actividades previstas nesta ordenanza.

Artigo 4.º. Responsábeis

Responderán solidariamente das obrigas tributarias do suxeito pasivo todas as persoas que sexan causantes ou colaboren na realización dunha infracción tributaria. A responsabilidade esixirase en todo caso, nos termos e consonte co procedemento previsto na nova Lei xeral tributaria 58/03, do 17 de decembro.

Artigo 5.º. Cota tributaria.

1. Tarifas.

Establécese unha matrícula por alumno/a das escolas deportivas e culturais así como unha mensualidade; as actividades puntuais e os obradoiros contan só cunha matrícula. As taxas das actividades, deportivas, culturais e de lecer son as seguintes:

CONCEPTO	MATRÍCULA	MENSUALIDAD
	A	E
ESCOLAS DEPORTIVAS		
1 HORA/SEMANA	25 €	7,00 €
2 HORAS/SEMANA		13,00 €



3 HORAS/SEMANA		19,00 €
4 HORAS/SEMANA		25,00 €
POR INCREMENTO EN ½ HORA		2,00 €
ESCOLAS CULTURAIS		
1 HORA/SEMANA COLECTIVA		10,00 €
2 HORA/SEMANA COLECTIVA		18,00 €
3 HORA/SEMANA COLECTIVA		24,00 €
4 HORA/SEMANA COLECTIVA	25 €	30,00 €
POR INCREMENTO EN ½ HORA		2,50 €
EDUCANDO A VOZ INDIVIDUAL 1 HORA		30,00 €
EDUCANDO A VOZ INDIVIDUAL 2 HORAS		60,00 €
ESCOLA DE MÚSICA		
MÚSICA E MOVEMENTO (4 e 5 anos)		10,00 €
INICIACIÓN MUSICAL (6 e 7 anos)		10,00 €
LINGUAXE MUSICAL MÁIS UN INSTRUMENTO	25 €	55,00 €
LINGUAXE MUSICAL MÁIS DOUS INSTRUMENTOS		75,00 €
COMBO/CORO/BATUKA		15,00 €
OBRADOIROS MAIORES		
1,5 HORAS/SEMANA		10,00 €
2 HORAS/SEMANA	0 €	13,00 €
POR INCREMENTO EN ½ HORA		2,00 €
ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE VERÁN	DE	IMPORT E
POLIDEPORTE (QUINCENA)		20,00 €
POLIDEPORTE (MENSUAL)		35,00 €
IOGA (MENSUAL)		20,00 €
MULTIDEPORTE (QUINCENA)		30,00 €
MULTIDEPORTE (MENSUAL)		50,00 €
OUTRAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS E DE LECER (CURSOS/EXCURSIÓNS/XORNADAS)	E	IMPORT E



DE MENOS DE 4 HORAS	7,00 €
DE 5 A 14 HORAS	13,00 €
DE 15 A 24 HORAS	19,00 €
DE 25 A 34 HORAS	25,00 €
DE 35 A 51 HORAS	35,00 €

Artigo 6º.-Xestión,inscricións e devengo.

As solicitudes para participar nas actividades presentaranse no Rexistro Xeral do Concello, unha vez aberto o prazo de inscrición, e se tramitarán por rigoroso orde de entrada.

A condición de inscrito nunha actividade esixirá o previo pago da matrícula. Cando se formalice a matrícula anual débese estar ó corrente dos débitos de cursos anteriores.

As cotas das actividades liquidaranse mensualmente e son obrigatorias dende o día primeiro de cada mes.

As baixas superiores a un mes eximirán do pago si se comunican a través do Rexistro Xeral do Concello dentro dos dez primeiros días do mes. As que e comuniquen a partir do día once producirán efectos no mes seguinte.

Cando, por causas non imputables ó suxeito pasivo, a actividade non se desenvolva procederá a devolución do importe correspondente.

O órgano municipal competente poderá acordar as seguintes bonificacións:

Tipo de bonificación	Matrícula	Mensualidade
3 ou máis inscricións por unidade familiar	50% en todas as matrículas	50 % na escola de menor importe
Familia numerosa	50 % de bonificación en todas as matrículas	50% de bonificación nas escolas deportivas,culturais ou de música.
Persoas/familias coas que se estean a traballar a través do Programa de educación familiar ou outro programa dos servicios sociais comunitarios do concello de Mugardos e foran derivadas e valoradas desde este departamento mediante un inform técnico.	100% en todas as matrículas	100% en todas (escolas, obradoiros e outras actividades)

Os obradoiros e outras actividades non serán de aplicación para a concesión de bonificacións de número de actividades por unidade familiar.

Para poder ser beneficiario/a da/s bonificacións, nos casos de 3 ou máis inscricións ou por unidade familiar ou familia numerosa, os requisitos que se deben cumprir son os seguintes:

- Os ingresos da unidade de convivencia non poden superar o 100% do IPREM mensual por persoa, para o cal deberáse presentar a seguinte documentación:

-O título de familia numerosa, no seu caso.



-O certificado de convivencia.

-A declaración do IRPF do ano inmediatamente anterior ao que se realiza a/s solicitude/s de inscrición. Para os efectos, teñen a consideración de ingresos a suma da base imponible xeral coa base imponible do aforro, do imposto sobre a renda das persoas físicas.

A bonificación será estimada previo informe técnico conxunto dos departamentos de Deportes e Cultura no que se faga constar as actividades nas que está inscrito/a, e o resto de datos complementarios (familia numerosa, unidade de convivencia e á xustificación de ingresos da unidade de convivencia)

O procedemento que se aplicará para a valoración e concesión da bonificación será o seguinte:

- Formalización de solicitude de bonificación mediante instancia con entrada no rexistro municipal acompañada da documentación acreditativa.
- Comprobación do cumprimento de requisitos polos servizos técnicos dos departamentos de Deportes e Cultura e emisión de informe proposta remitido á Intervención municipal para fiscalización.

Acordo do órgano municipal competente.

Artigo 7.º. Conceptos fiscais

Poderanse levar a cabo actividades acordadas con sociedades, clubs ou asociacións. As condicións de financiamento das Escolas incluídas nos convenios que se establezan coas sociedades, clubs ou asociacións, determinaranse ao comezo de cada curso escolar.

Artigo 8.º. Partidas falladas

Considéranse partidas falladas ou créditos incobráveis aquelas cotas que non se puidesen facer efectivas polo procedemento de prema. Para a súa declaración instruírase o oportuno expediente, de acordo co establecido no vixente Regulamento Xeral de Recadación.

Artigo 9.º. Obriga de pagamento

As débedas por estas taxas poderán esixirse polo procedemento administrativo de prema, de acordo co establecido no vixente Regulamento Xeral de Recadación.

Artigo 10.º. Infraccións e sancións

As infraccións e sancións en materia tributaria rexeranse polo disposto nos artigos 181 e seguintes da nova Lei Xeral Tributaria 58/03 de 17 de decembro e a súa normativa de desenvolvemento.

Artigo 11.º. Dereito supletorio

Naqueles supostos non previstos pola presente Ordenanza, será de aplicación a lexislación vixente.

Disposición derradeira.

A presente ordenanza fiscal entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, permanecendo en vigor até que se acorde a súa modificación ou derogación expresa.”

SEGUNDO.- Que se expoña ao público o expediente polo prazo de trinta días hábiles mediante anuncios no taboleiro de edictos do Concello e no BOP, prazo que comezará a



contar desde o día seguinte ao da publicación do anuncio no BOP, dentro dos cales os interesados poderán examinar o expediente e presentar as reclamacións que estimen oportunas. Así mesmo, estará a disposición dos interesados na sede electrónica desta entidade [<http://mugardos.sedelectronica.gal>].

No caso de que non se presenten reclamacións entenderase definitivamente adoptado o acordo, ata entón provisional, sen necesidade de acordo plenario, debendo facerse publicación íntegra do texto da modificación aprobada no BOP para a súa entrada en vigor, consonte co disposto no art. 17 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais.

2º.-RÉXIME INTERIOR.- EXPEDIENTE 2292/2022.APROBACIÓN INICIAL SE PROCEDE PROPOSTA DE REGULAMENTO DE CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL DO CONCELLO DE MUGARDOS .-Elévase á consideración de Pleno o expediente aberto na ferramenta de administración electrónica Gestiona 2292/2022, previamente elevado á consideración da CIP de Urbanismo, Rehabilitación, Mobilidade e Réxime Interior en sesión realizada con data dez de xullo de 2025 no que se emite o seguinte ditame:

“2.- RÉXIME INTERIOR.- EXPEDIENTE 2292/2022. REGULAMENTO PARA O RECOÑECIMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL DO PERSOAL DO CONCELLO DE MUGARDOS.

Dáse conta dos antecedentes do expediente aberto na ferramenta de administración electrónica Xestiona 2292/2022, no que consta, entre outros, ditame emitido pola Mesa Xeral de Negociación o día 26 de xuño de 2025 e informe emitido pola secretaría con data 7 de xullo de 2025. Así mesmo elévase para ditame da comisión informativa o expediente, no que consta a seguinte proposta de acordo asinada polo concelleiro de urbanismo, mobilidade, rehabilitación e réxime interior en data 7 de xullo do presente:

“ ...

PROPOSTA

O concello de Mugardos asume como obxectivo prioritario acompañar as políticas de xestión dos recursos humanos do concello aos novos retos, mantendo a competitividade da organización, potenciando o capital humano existente, retendo talento, sen prexuízo de impulsar en paralelo outras medidas como a avaliación do desempeño e a programación e execución eficiente das ofertas públicas de emprego.

Neste contexto fórmase o presente proxecto froito dunha negociación conxunta entre todos os/as actores implicados que culminan no acordo adoptado na Mesa Xeral de Negociación en sesión realizada con data 26 de xuño de 2025.

O seu obxecto é a ordenación da carreira profesional horizontal do persoal que conforma o emprego público do Concello de Mugardos, por medio da implantación dun sistema voluntario e consolidable de carreira profesional horizontal cun réxime ordinario e outro excepcional 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 Real Decreto-lei 6/2023, de 19 de decembro, polo que se aproban medidas urxentes para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública, réxime local e mecenazgo, validado o 10 de xaneiro polo Congreso dos Deputados, no título III do seu libro segundo.



Constan no expediente informe proposta conxunta de intervención e secretaría asinada con data 22 e 23 de xuño de 2025 e informe complementario de secretaría de 7 de xullo de 2025.

En función dos antecedentes, acordos e informes emitidos; ao abeiro do establecido nos artigos 16, 17, 20.5º e DF4ª do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do empregado Público; os artigos 75.a), 77.d) e 137 da Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público de Galicia; o sinalado no artigo 122 do Real Decreto-Lei 6/2023, de 19 de decembro, de Medidas urxentes en materia de para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública, réxime local e mecenazgo, e de xeito adicional o establecido nos artigos 90.2, 92.1 e 93 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local baixo cuxa cobertura se desenvolven para o concello de Mugardos as previsións do devandito Real Decreto-lei 6/2023, de 19 de decembro; en exercizo da postestade de autoorganización prevista no art. 4 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local e das competencias delegadas por Resolución de Alcaldía núm. 2025-0615, de 26 de xuño de 2023, elevo á consideración do Pleno, previo ditame da Comisión Informativa Permanente de Urbanismo, Rehabilitación, Mobilidade e Réxime Interior, a seguinte **PROPOSTA DE ACORDO**:

PRIMEIRO.- Prestar aprobación inicial ao proxecto de “REGULAMENTO PARA O RECOÑECIMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL NO CONCELLO DE MUGARDOS”:

**“REGULAMENTO PARA O RECOÑECIMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL
HORIZONTAL NO CONCELLO DE MUGARDOS.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.OBXECTO

2.CONCEPTO E OBXECTIVOS DA CARREIRA PROFESIONAL

3.CARACTERÍSTICAS DA CARREIRA PROFESIONAL

4.REQUISITOS DE ACCESO AO SISTEMA DE CARREIRA PROFESIONAL

5.ESTRUTURA DE GRAOS E COMPUTO DE TEMPO DE PERMANENCIA NOS GRAOS DO SISTEMA.

6.PROCEDEMENTO

6.1.- PROGRESIÓN NA CARREIRA PROFESIONAL

6.2.- SANCIÓN DISCIPLINARIA A EFECTOS DE PROGRESIÓN NOS GCP

7.COMISION DE SEGUIMIENTO E VALORACIÓN DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL DO CONCELLO DE MUGARDOS.

8.BAREMACIÓN

9.HOMOLOGACIÓN E RECOÑECIMENTO DOS SERVIZOS PRESTADOS DO PERSOAL PROCEDENTE DOUTRAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS.

10.INCIDENCIA DA PROMOCIÓN INTERNA NA CARREIRA PROFESIONAL

11.CALCULO E ABOAMENTO DO COMPLEMENTO DE CARREIRA

12.RÉXIME TRANSITORIO E EXCEPCIONAL DE ENCADRE

13.ACCIÓNS FORMATIVAS

14.CRITERIOS DE AVALIACIÓN



15. OUTRAS CLÁUSULAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

DISPOSICIÓN FINAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

O artigo 3.1º da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público establece que as Administracións Públicas deberán respectar na súa actuación e entre outros, o principio de planificación e dirección por obxectivos e control da xestión e avaliación das políticas públicas; a eficacia no cumprimento dos obxectivos fixados e a eficiencia na asignación e utilización de recursos públicos.

O artigo 69.1º do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se presta aprobación ao texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, materializa ditos principios no ámbito dos recursos humanos públicos e sinala:

“1. A planificación dos recursos humanos nas Administracións Públicas terá como obxectivo contribuír á consecución da eficacia na prestación dos servizos e da eficiencia na utilización dos recursos económicos dispoñibles mediante a dimensión adecuada dos seus efectivos, a súa mellor distribución, formación, promoción profesional e mobilidade”.

Os planes e programas que a tal efecto se formen segundo o menos artigo poderán abarcar algunha das seguintes medidas:

- Análise das dispoñibilidades e necesidades de persoal, tanto desde o punto de vista do número de efectivos, como do dos perfís profesionais ou niveis de cualificación dos mesmos.
- Medidas de promoción interna e de formación do persoal.

Á planificación se refire igualmente o recente Real Decreto-lei 6/2023, do 19 de decembro, polo que se aproban medidas urxentes para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública, réxime local e mecenado.

Na súa exposición de motivos e aínda que referido á Administración General del Estado se asume a necesidade de adoptar medidas para afrontar os retos xa presentes:

“Doutra banda, a Administración do Estado debe favorecer un emprego público de calidade, estable, flexible, innovador e que promova de maneira efectiva a igualdade de trato e de oportunidades de mulleres e homes, que sexa capaz de dar resposta ás complexas demandas da sociedade actual e de adaptarse de forma acelerada aos retos da revolución tecnolóxica, asegurando unha substitución ordenada do coñecemento.

...

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 e de impulsar unha regulación da dirección pública profesional necesaria para fortalecer a capacidade de liderado na función pública. ”

E para tal efecto se asienta en dous piares fundamentais:



- Xeneralización da cultura da planificación, destacando o valor estratéxico das políticas de recursos humanos para a consecución dos obxectivos das políticas públicas, con especial atención ao escenario de administración dixital actual.

- Enfoque baseado na xestión por competencias: “...A xestión por competencias centra a súa atención na forma en que se desenvolve o posto de traballo que se concreta nun «saber», «saber facer», «querer ser», «querer facer», ademais de en os valores e obxectivos da organización”

Pese a non estar incardinados dentro dos mecanismos de planificación, a relación de postos de traballo segue a ser o principal instrumento de estruturación e ordenación dos recursos humanos con que contan as entidades locais galegas.

O artigo 38 da Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público de Galicia enumera entre os contidos que de xeito obrigatorio recollerá a relación de postos de traballo:

- Os requisitos e, nos casos en que proceda, as áreas funcionais, méritos, capacidades, experiencia ou categoría profesional para a súa provisión .

- Sistema de provisión.

- Complemento retributivo dos postos.

Dito instrumento actúa como documento reflexo doutros que no ámbito da planificación podan ser formados, debendo gardar a debida coherencia.

Porén, o citado Real Decreto-lei 6/2023, do 19 de decembro, polo que se aproban medidas urxentes para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública, réxime local e mecenado, redefine a súa natureza para configuralo como instrumento técnico de planificación.

En paralelo e de forma complementaria e participando da mesma finalidade, se desenvolven as previsións orientadas á avaliación do desempeño e a carreira profesional horizontal:

“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.”

Medidas e sistemas nas que está a traballar o concello de Mugardos ás que no definido escenario de transformación dixital se suma o proxecto de adecuación ao Esquema Nacional de Seguridade baseado na Gobernanza da Seguridade da Información que implicará a necesidade a necesidade de fomentar unha cultura de adaptación e asunción a novas competencias dixitais e novas responsabilidades en xeral para o conxunto dos empregados/as públicas e de xeito específico para os postos que deben asumir unha labor de impulso, supervisión e control operativo permanente.

De forma consecuente, o Concello de Mugardos define entre os obxectivos xerais que guiarán a planificación coordinada das políticas de recursos humanos coas restantes áreas de actuación municipal:

- Optimización do capital humano: xestión do talento e carreira profesional

- Xestión por competencias e avaliación do desempeño

Obxectivos que non actúan como compartimentos estancos se non que presentan unha clara interrelación entre si e con outros do mesmo carácter (modernización tecnolóxica e dixital), polo que a consecución dos obxectivos específicos que se definan e promovan en cada un deles, contribuirá retroalimentando todos os ámbitos.

II



En tanto non se desenvolvan pola Xunta de Galicia as previsións da Lei 2/2015, de 29 de abril, de Emprego Público de Galicia, relativas ao sistema de retribucións complementarias establecidas no seu artigo 137, urxe avanzar establecendo un sistema transitorio de carreira profesional que permita acompañar as políticas de xestión dos recursos humanos do concello aos novos retos, mantendo a competitividade da organización, potenciando o capital humano existente, retendo talento, sen prexuízo de impulsar en paralelo outras medidas como a indicada avaliación do desempeño e programación e execución eficiente das ofertas públicas de emprego.

Neste contexto o presente Regulamento, como primeira medida, ten por obxecto a ordenación da carreira profesional horizontal do persoal que conforma o emprego público do Concello de Mugardos, por medio da implantación dun sistema voluntario e consolidable de carreira profesional horizontal cun réxime ordinario e outro excepcional 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 Real Decreto-lei 6/2023, de 19 de decembro, polo que se aproban medidas urxentes para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública, réxime local e mecenazgo, validado o 10 de xaneiro polo Congreso dos Deputados, no título III do seu libro segundo.

Para a definición das súas determinacións tívose en conta de xeito adicional o establecido nos artigos 90.2, 92.1 e 93 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local baixo cuxa cobertura se desenvolven para o concello de Mugardos as previsións do devandito Real Decreto-lei 6/2023, de 19 de decembro.

1. OBXECTO

Este regulamento ten por obxecto establecer as bases e incorporar a modalidade de carreira profesional horizontal para todos os/as empregados/as públicos do Concello de Mugardos nos termos previstos legalmente, calquera que sexa o tipo de contrato ou praza que ocupe.

2. CONCEPTO E OBXECTIVOS DA CARREIRA PROFESIONAL

A carreira profesional horizontal terá carácter progresivo, será voluntaria e organizarase en 4 graos ós que se accederá mediante convocatoria previa, segundo desempeño profesional, en cumprimento dos requisitos do sistema de carreira profesional do Concello de Mugardos.

O recoñecemento da maior cualificación e incremento da calidade na prestación de servizos polo conxunto do persoal do Concello de Mugardos segundo o paso dos anos é o obxectivo deste regulamento, así como o aboamento dun complemento de carreira administrativa.

A necesaria renovación dos coñecementos para o posto de traballo, xunto coa presenza de materias transversais, farán que o desempeño laboral sexa mellor. O conxunto da cidadanía será o beneficiario desta mellora así coma a propia administración pola implantación das recomendacións do persoal .

Enténdese por carreira profesional horizontal o dereito individual dos/das profesionais a progresar de maneira individualizada como recoñecemento ao seu desenvolvemento en canto a coñecementos, formación, experiencia e outros aspectos relevantes, segundo o caso, para a correspondente grupo ou categoría profesional, así como á súa participación nos obxectivos do Concello de Mugardos.

Son obxectivos da carreira profesional:

- a) Recoñecer a achega do persoal municipal á mellora da calidade dos servizos públicos.
- b) Outorgar un recoñecemento obxectivo á súa competencia profesional e individual.



- c) Fomentar a cultura do compromiso do persoal municipal co sistema da función pública, promovendo actualización dos seus coñecementos e competencias e a mellora da súa cualificación.
- d) Lograr un maior grao de motivación que permaneza ao longo da súa vida laboral como xeito de propiciar a mellora dos servizos públicos.

3. CARACTERÍSTICAS DA CARREIRA PROFESIONAL

- a) Voluntaria: corresponde ao persoal decidir se se incorpora ao sistema de carreira e o ritmo de progresión nos diferentes graos que a configuran, cumprindo os requisitos establecidos.
- b) Personalizada: o recoñecemento do grao ten carácter persoal e individual e farase considerando os méritos presentados pola persoa interesada de conformidade aos 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 xeito que o acceso ao grao superior só será posible acreditando o recoñecemento do grao inmediatamente inferior e logo dun período de permanencia neste último. Exceptúase no caso de acceso extraordinario. (Artigo 12).
- d) Avaliable: o sistema fundaméntase na avaliación, suxeita a baremo, da antigüidade e dos méritos da persoa interesada.
- e) Transparente: os elementos e criterios de avaliación serán públicos.
- f) Irreversible: os graos serán irreversibles e consolidables a todos os efectos.
- g) Aberta: non ten limitacións de acceso (sen cotas), sempre que se cumpran os requisitos básicos establecidos e os criterios definidos para obter cada grao.
- h) Homologable: o sistema deséñase consonte aos 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 estará vinculado ao posto que ocupe o persoal.
- j) Orientada á prestación de servizos públicos de calidade á veciñanza, así como ao mellor cumprimento dos obxectivos do Concello de Mugardos.
- k) Actualizable: a variación no valor do complemento de carreira profesional 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.

4. REQUISITOS DE ACCESO AO SISTEMA DE CARREIRA PROFESIONAL

Para acceder ao sistema de carreira horizontal e progresar no recoñecemento dos graos sucesivos o/a empregado/a público/a deberá cumprir os seguintes requisitos básicos:

- Estar incluído no ámbito de aplicación establecido no punto 1.
- Estar en situación de activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza. Aos efectos de completar período de permanencia en grao computarase o tempo de servizo activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza.
- Presentar a solicitude de recoñecemento de grao no prazo que se estableza na convocatoria correspondente, que será periódica e non dilatoria.



- Acreditar o período de permanencia establecido en cada caso e ter realizada a formación requirida.
- Superar, cando proceda, a correspondente avaliación.

Non se procederá ao recoñecemento de graos na situación de suspensión de funcións declarada como consecuencia da tramitación dun procedemento xudicial ou expediente disciplinario.

5. ESTRUCTURA DE GRAOS E COMPUTO DE TEMPO DE PERMANENCIA NOS GRAOS DO SISTEMA.

O punto de inicio do cómputo para a carreira profesional será a toma de posesión como funcionario de carreira, funcionario interino ou a data de incorporación a administración local no caso dos traballadores laborais fixos, fixos discontinuos, indefinidos non fixos ou temporais. No caso de discrepancia só será válido o documento acreditativo desa situación expedido polo servizo de Persoal.

Entenderase como tempo efectivo de traballo, para os efectos de cómputo de permanencia nos diferentes graos da carreira profesional (GCP) o tempo transcorrido en servizo activo ou calquera outra que supoña reserva de praza.

Artéllanse unha serie de GCP para recoñecer esa progresión na carreira profesional a partir :

- Grao I: A partir dos 5 anos e ata os 11 anos de servizo acreditando a realización de, polo menos, 100 horas de formación dos itinerarios formativos propostos e a valoración do rendemento acadado no período de referencia segundo o sistema de avaliación do desempeño que impliquen a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos).
- Grao II: A partir dos 11 anos e ata os 17 anos de servizo acreditando a realización de, polo menos, 120 horas de formación dos itinerarios formativos propostos e a valoración do rendemento acadado no período de referencia segundo o sistema de avaliación do desempeño que impliquen a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos).
- Grao III: A partir dos 17 anos e ata os 23 anos de servizo acreditando a realización de, polo menos, 140 horas de formación dos itinerarios formativos propostos e a valoración do rendemento acadado no período de referencia segundo o sistema de avaliación do desempeño que impliquen a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos).
- Grao IV: Con máis de 23 anos de servizo e acreditar a realización de, polo menos, 160 horas de formación dos itinerarios formativos propostos e a valoración do rendemento acadado no período de referencia que impliquen a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos).

A formación requirida para o acceso a un grao non será acumulable para o resto de graos.

TEMPO DE PERMANENCIA MÍNIMO (Anos)				
Grupo de clasificación	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	5	6	6	6
Grupo A2	5	6	6	6
Grupo B	5	6	6	6
Grupo C1	5	6	6	6
Grupo C2	5	6	6	6
Agrupacións Profesionais	5	6	6	6

Aos 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.

No caso de consolidarse un ou varios tramos pola prestación de servizos sucesivamente en diferentes corpos, escalas ou categorías de distinto grupo ou subgrupo de clasificación, terá dereito a manter os tramos consolidados nos grupos ou subgrupos anteriores.

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, a fracción de tempo transcorrido considerárase como tempo de servizos prestados no novo grupo aos efectos de poder consolidar o tramo de carreira horizontal correspondente ao novo grupo ou subgrupo no que preste servizos.

FORMACIÓN REQUIRIDA (n° Horas)				
Grupo de clasificación	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	100	120	140	160
Grupo A2	100	120	140	160
Grupo B	100	120	140	160
Grupo C1	100	120	140	160
Grupo C2	100	120	140	160
Agrupacións Profesionais	100	120	140	160

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

Para a obtención de calquera dos graos descritos será obrigatorio cumprir os requisitos establecidos neste regulamento vinculados aos coñecementos adquiridos e o resultado da avaliación do desempeño.

Por formación enténdese o conxunto de actividades que teñan como finalidade o mantemento e mellora da competencia profesional, coa finalidade de mellorar o servizo público, o desenvolvemento persoal público/a e, polo tanto, axuda na consecución dos obxectivos do Concello segundo o sistema de avaliación do desempeño.

Serán computables coma cursos de formación os que figuren nos itinerarios formativos aprobados polo Concello.

Todos os cursos ou xornadas de formación serán xustificados mediante certificado acreditativo no que conste o número de horas e o programa formativo, sen todo o cal non serán válidos.

6.PROCEDEMENTO.

A solicitude de recoñecemento de grao presentárase, polas persoas empregadas do Concello de Mugardos que reúnan os requisitos establecidos, na segunda quincena do mes de outubro do exercicio previa convocatoria aprobada polo órgano competente, na que se establecerá a data de inicio e fin do prazo de presentación. Este prazo non poderá ser inferior dez días.

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

Os requisitos para acceder ao grao solicitado deberán acreditarse dentro do prazo indicado.

Na sede electrónica do Concello de Mugardos habilitarase o enlace necesario para presentar a solicitude.



A instrución do procedemento corresponderá ao departamento de Secretaría que procederá a unir ás peticións formuladas o informe relativo á progresión acadada, para ser elevado á consideración da Comisión de Seguimento e Valoración da Carreira Profesional.

A resolución sobre o recoñecemento do grao ditarase no prazo máximo de 3 meses dende a finalización do prazo de presentación das solicitudes.

O recoñecemento da progresión nos GCP implicará variacións de clasificación profesional e retributivos pero non cambios xerárquicos nin funcionais. Na práctica o persoal municipal continuará desempeñando as súas funcións na mesma unidade ou departamento ao que estaba adscrito.

6.1.- Progresión na carreira profesional

O acceso a unha categoría persoal superior requirirá do cumprimento dos seguintes requisitos:

- O período de permanencia na categoría inmediatamente inferior.
- Cumprir o criterio de tempo traballado.
- Acreditar a formación mínima e nivel de progreso na consecución de obxectivos, conduta e competencias profesionais acadadas no desempeño do posto de traballo.
- Non ter sanción administrativa grave ou moi grave.

6.2.- Sanción disciplinaria a efectos de progresión nos GCP.

No recoñecemento de progresión na carreira profesional as sancións disciplinarias leves non serán impedimento para a progresión de grao.

Pola contra, cando exista sanción grave ou moi grave o tempo de suspensión de funcións suporá a paralización do cómputo no GCP que corresponda polo mesmo tempo que a sanción disciplinaria. Só se procederá neste último caso cando a sanción sexa firme.

7. COMISION DE SEGUIMIENTO E VALORACIÓN DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL DO CONCELLO DE MUGARDOS.

Por parte do Concello de Mugar dos, constituirase unha comisión para realizar o seguimento das medidas que se adopten na súa aplicación e resolver as cuestións que xurdan na interpretación e execución ao acordado.

A Comisión estará formada por:

- Presidente/a:

Asumirá as labores de presidencia o alcalde/sa ou persoa delegada en cada caso na área de Persoal ou Réxime Interior.

-Vogais:

Un/ha vogal designado/a polo Comité de Empresa e os/as Delegados/as de Persoal.

A persoa titular do posto de Intervención ou persoa que legalmente o/a substitúa.

Secretario/a

Funcionario/a do concello de Mugar dos.

As funcións deste órgano serán:



- A emisión de ditame con carácter previo á resolución das convocatorias anuais de recoñecemento de grao e progresión na carreira profesional, tras a emisión de informe polo Servizo de Persoal.

- Propoñer itinerarios formativos e obxectivos que podan contribuír á consecución os obxectivos xerais do concello, e informar en todo caso o documento proposta de obxectivos xerais, transversais e individuais.

- Garantir a igualdade de trato entre todo o persoal do Concello con dereito o acceso a Carreira Profesional.

- Resolver as dúbidas de interpretación que podan xurdir na aplicación do Regulamento propoñendo as modificacións que con tal motivo estime oportunas para garantir a funcionalidade do sistema, a igualdade e transparencia.

Para exercer as labores de control e seguimento, a Comisión reunirase con carácter ordinario:

- Na segunda quincena do mes de novembro de cada ano con ocasión da emisión de ditame sobre o documento proposta de obxectivos xerais, transversais e individuais.

- Na primeira quincena do mes de decembro de cada ano con ocasión da emisión de ditame previo á resolución que se dite prestando conformidade á xustificación da consecución de obxectivos e de grao no seu caso acadado.

De xeito extraordinario, cando o solicite polo menos o 50% do total de integrantes da mesma.

A Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.

8. BAREMACIÓN

A avaliación do desempeño é o instrumento a través do que se acredita o compromiso do persoal municipal na mellora dos servizos públicos e na consecución dos obxectivos da administración municipal, e mediante o cal se mide e se valora a conduta profesional e o rendemento ou logro dos resultados.

O sistema de baremación do desempeño no Concello de Mugar dos rexerase por criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación, e aplicaranse sen menoscabo dos dereitos dos/as empregados/as municipais.

A Comisión de Seguimento e Valoración da Carreira Profesional Horizontal do Concello de Mugar dos, elaborará un informe proposta de mellora que será trasladado a MXN para debate e aprobación se procede. Tódolos informes serán accesibles para a Comisión.

9. HOMOLOGACIÓN E RECOÑECIMENTO DOS SERVIZOS PRESTADOS DO PERSOAL PROCEDENTE DOUTRAS ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS

1. Para a homologación dos graos de carreira horizontal que puideran ter recoñecidos as persoas empregadas procedentes doutras administracións públicas que sexan nomeadas no Concello de Mugar dos, estarase ao establecido nos convenios ou noutros instrumentos de colaboración subscritos e vixentes entre o Concello e a administración de orixe.

A solicitude de homologación presentarase ante o Rexistro Xeral dirixida ao negociado de recursos humanos e achegando a documentación que proceda.

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 do Concello de Mugar dos, ao número de anos



de antigüidade en cada grupo ou subgrupo de clasificación que supoñan o grao máis alto que teña recoñecido na administración de orixe.

3. Se a solicitude de homologación ou recoñecemento comparado de grao por esta vía presentada por Rexistro Xeral, se efectúa durante os tres meses do acceso ao Concello de Mugardos, achegando a documentación acreditativa do grado de carreira profesional horizontal recoñecido na Administración de procedencia. Os efectos administrativos do recoñecemento, no seu caso, se retrotraerán á data de ingreso neste concello. Polo contrario se a solicitude se presentara en calquera data posterior á indicada, os efectos administrativos produciranse dende a data da solicitude.

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 no Concello de Mugardos 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 no Concello, 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 a efectos da homologación, equivalencia e correspondencia cos servizos prestados no Concello de Mugardos.

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 do Concello de Mugardos.

8. Os resultados destes procedementos serán comunicados polo servizo correspondente á Comisión de seguimento e valoración e prevista no artigo sete deste regulamento.

10. INCIDENCIA DA PROMOCIÓN INTERNA NA CARREIRA PROFESIONAL

O persoal que acceda a outro corpo ou escala polo sistema de promoción interna vertical manterá o dereito a percibir o complemento de carreira correspondente aos graos recoñecidos anteriormente nos grupos, corpos, escalas ou especialidades acadados ao longo da súa carreira administrativa. Así mesmo, recibirá o mesmo tratamento que o persoal deste corpo, escala ou especialidade para os efectos de acceso e progresión da carreira profesional.

11. CALCULO E ABOAMENTO DO COMPLEMENTO DE CARREIRA

1.-Os graos abonaranse mediante o complemento de carreira establecido como retribución complementaria de carácter fixo. Para o cálculo do importe anual do devandito complemento de cada persoa sumaranse as retribucións dos seus grados recoñecidos no correspondente grupo ou subgrupo segundo a seguinte táboa, ata un máximo de catro graos. En caso de recoñecemento de graos en distintos grupos ou subgrupos se sumarán os graos cunha maior retribución.

A carreira profesional será retribuída mediante o “Complemento de Carreira Profesional Horizontal”, cuxa contía en computo anual será a seguinte:

Grupo	de	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
-------	----	--------	---------	----------	---------



clasificación				
Grupo A1	1.890,00	1.890,00	1.890,00	1.890,00
Grupo A2	1.820,00	1.820,00	1.820,00	1.820,00
Grupo B	1.750,00	1.750,00	1.750,00	1.750,00
Grupo C1	1.680,00	1.680,00	1.680,00	1.680,00
Grupo C2	1.610,00	1.610,00	1.610,00	1.610,00
AA.PP	1.540,00	1.540,00	1.540,00	1.540,00

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.

2. 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.

3. As contías anuais que se perciban por este complemento pagaránse en 14 mensualidades .

Desglosado o cadro anterior, as cantidades reflectidas de seguido abonaránse xunto coa nómina mensual e coa extra de xuño e de decembro:

Grupo de clasificación	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	135,00	135,00	135,00	135,00
Grupo A2	130,00	130,00	130,00	130,00
Grupo B	125,00	125,00	125,00	125,00
Grupo C1	120,00	120,00	120,00	120,00
Grupo C2	115,00	115,00	115,00	115,00
AA.PP	110,00	110,00	110,00	110,00

Para o cálculo do importe mensual do devandito complemento de cada persoa sumaranse as retribucións dos seus grados recoñecidos no correspondente grupo ou subgrupo segundo a táboa anterior.

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

Para o persoal a tempo parcial as cantidades reflectidas serán axustadas en proporción á súa xornada de traballo, agás os traballadores/as que teñan reducións de xornada por conciliación.

12. RÉXIME TRANSITORIO E EXCEPCIONALIDADE DE ENCADRE

Acórdase entre as partes un sistema transitorio de recoñecemento da progresión da carreira que será tramitado no primeiro semestre dende a entrada en vigor da presente Carreira profesional, por unha sola vez, a un único grao, conforme o establecido nos artigos 4º 5º e 6º deste documento, para o que será tido en conta en exclusiva a formación adquirida segundo Anexo I.



Este sistema excepcional habilitase para acceder no grupo ou escala no que o/a empregado/a público/a estea en activo ou con reserva de praza o ano natural no que entre en vigor o presente regulamento.

O pagamento do complemento de carreira recoñecido e derivado do presente réxime se realizará mensualmente na cantidade correspondente.

Para optar ao recoñecemento inicial de grao todos/as os/as empregados/as públicos/as terán que ter contemplado o tempo mínimo de exercicio profesional establecido no acordo que regula a Carreira Profesional do persoal do Concello de Mugardos e acreditar o mínimo de horas de formación para todos os graos que lle correspondan. No caso de que exista persoal que no momento de entrada en vigor da carreira cumpra o mínimo de anos do grao que lle corresponda pero non teña a formación total esixida, terá un prazo de tres anos para acadar as horas de formación necesarias para poder acceder ao grao correspondente.

Para a aplicación deste sistema excepcional haberase de ter en conta que aquel persoal que durante o tempo de prestación de servizos no Concello de Mugardos tivese accedido, polo sistema de promoción interna vertical, a outro grupo/subgrupo ou escala, será encadrado no grao da carreira profesional do grupo/subgrupo ou escala no que estea en activo ou con reserva de praza o ano natural no que entre en vigor o presente regulamento, computándose para ente encadre de grao inicial todo o tempo de servizos e méritos logrados no Concello de Mugardos dende a data de incorporación ao Concello de Mugardos no caso dos traballadores laborais, no corpo/s ou escala/s dende os que se ten accedido, polo sistema de promoción interna vertical, ao grupo/subgrupo ou escala no que estea en activo ou con reserva de praza o ano natural no que entre en vigor o presente regulamento.

É dicir, que se computará o tempo de servizo prestado no Concello de Mugardos dende a data en que cada traballador/a asinará a súa primeira acta de toma de posesión, no caso de funcionarios e funcionarios interinos ou o seu primeiro contrato, como persoal laboral, indefinido non fixo, fixo discontinuo, ou temporal.

13. ACCIÓNS FORMATIVAS

O Concello de Mugardos comprométese tanto a facilitar o acceso á formación dos/as empregados/as municipais como a potenciar a realización de actividades formativas dende a propia administración que permitan, ademais de mellorar a súa capacitación profesional, o acceso en igualdade de condicións de todo o persoal á carreira profesional.

14 .CRITERIOS DE AVALIACIÓN

A Comisión de Seguimento e Valoración da Carreira Profesional Horizontal do Concello de Mugardos realizará unha interpretación e valoración da formación, obxectivos e traballos do persoal municipal co obxecto de informar de forma favorable ou desfavorable sobre o acceso aos graos da carreira.

15 .OUTRAS CLÁUSULAS

Con este acordo asinado entre o Concello de Mugardos, representado polo Alcalde ou Concelleiro/a en quen delegue, e a representación sindical do Concello de Mugardos; regúlanse as bases da carreira profesional.

Contra o citado acordo poderase interpoñer recurso contencioso-administrativo no órgano correspondente. Poderá utilizarse calquera outro recurso que se estime conveniente.

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

No prazo máximo de tres anos a partir da entrada en vigor do Regulamento, deberá tramitarse e aprobarse o Sistema de avaliación do desempeño do concello de Mugardos que desenvolva as previsións do artigo 20 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público e 83 e 85 da Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público de Galicia. En tanto resultará de aplicación o seguinte sistema transitorio:

1. Obxectivos do rendemento.

Os obxectivos a acadar deben perseguir a actualización permanente; a mellora da capacidade de resposta na prestación de servizos á veciñanza; á completa implementación dos proxectos de administración electrónica e ciberseguridade e en xeral a axilidade e racionalidade dos procedementos e o control e avaliación dos resultados das políticas públicas.

Poderán ter un carácter transversal cando afecten a toda a organización ou impliquen a actuación conxunta de distintos departamentos municipais, asociados aos obxectivos específicos do servizo ou individuais, en función das iniciativas vinculadas a concretos postos de traballo.

En todo caso, os obxectivos propostos deberán reunir os seguintes requisitos:

- a) Específicos, de xeito que se defina con precisión os resultados que se pretenden lograr así como o grao de relación co, departamento, posto ou proxecto transversal nun concreto ámbito temporal.
- b) Realizables, en función dos medios humanos e materiais dispoñibles. No caso de que poder implicar unha actuación interdisciplinar ou conxunta que implique a postos de traballo de distintos departamentos non propostos dende a Alcaldía, a iniciativa deberá ser subscrita polas persoas titulares de cada posto.
- c) Adecuados, atributo que se corresponde co grao de correlación coas áreas de actuación prioritarias, departamentais definidas ou cunha necesidade ou demanda social, legal ou tecnolóxica advertida relacionada co posto de traballo. Desta forma a consecución dos obxectivos marcados debe ir unida a adquisición da formación necesaria para a adquisición de competencias e cualificacións profesionais que se estimen necesarias por razón da especificidade da función desenvolvida e da experiencia adquirida
- d) Medibles, en función dos impactos que se podan acadar (fins e beneficios internos e externos).

2. Criterios de valoración

A) Planificación por obxectivos Corresponde á Alcaldía en coordinación coas restantes concellerías delegadas, mediante providencia que será posta en coñecemento de toda a organización na primeira semana do mes de outubro de cada ano, marcar os ámbitos de actuacións prioritarias de carácter anual ou plurianual.

Na segunda quincena de outubro, as persoas titulares de cada departamento remitirán, a proposta de cada xefatura de servizo, proposta á alcaldía ou concelleiro/a delegado na área de persoal comprensiva:

- Dos obxectivos específicos que se marcan para o vindeiro ano/s no seu ámbito de actuación acompañados.



- Dos obxectivos individuais que sexan remitidos dende os diferentes postos de traballo adscritos e escenario temporal no que serán materializados.

- Dos obxectivos específicos que respondan a necesidades detectadas que podan afectar a diferentes departamentos ou a toda a organización. Neste caso, a proposta debe vir acompañada dun programación descritiva que permita identificar e asignar os obxectivos ben xerais ou por servizos que deban ser obxecto de coordinación, co suficiente grao de detalle.

O conxunto de obxectivos propostos co seu grao de correlación coas actuacións prioritarias definidas polo concello, trasladaranse á Mesa Xeral de Negociación para poder ser elevados á Comisión de Avaliación do Desempeño, con carácter previo á súa aprobación pola Alcaldía ou no seu caso, concellería delegada de Persoal na primeira quincena do mes de decembro de cada ano.

Unha vez publicado o documento resultante no taboleiro de anuncios da sede electrónica e da oficina de asistencia en materia de rexistros, o persoal municipal disporá dun prazo de dez días hábiles para presentar solicitude de participación no programa no que se seleccionen un máximo de dous obxectivos, dirixida a alcaldía ou concellería delegada de persoal no seu caso, dos que un deles debe corresponder con algún os obxectivos prioritarios xerais ou transversais reflectidos no documento xeral de referencia.

A Alcaldía ou concellería delegada de Persoal no seu caso, publicará no taboleiro de anuncios da sede electrónica e da oficina de asistencia en materia de rexistros, Resolución comprensiva e motivada das solicitudes aprobadas.

B) Programa de formación

Retribúe o interese do persoal do Concello na mellora da súa formación en función dos obxectivos xerais, específicos ou transversais aprobados a partir dos itinerarios formativos que se propoñan en función dos contidos propios de cada posto de traballo.

Corresponde á Alcaldía en coordinación coas restantes concellerías delegadas, mediante providencia que será posta en coñecemento de toda a organización na primeira semana do mes de outubro de cada ano, marcar os ámbitos de formación prioritaria, sen prexuízo das que podan ser solicitadas por cada empregado/a público municipal mediante solicitude dirixida a alcaldía ou concellería delegada de persoal no seu caso, na que se xustifique o interese e relación co posto de traballo e a conformidade da persoa titular da concellería delegada.

3. Valoración do rendemento acadado.

3.1. Planificación por obxectivos.

Na segunda quincena do mes de novembro de cada ano abrirase un prazo de xustificación dos obxectivos xerais, transversais ou individuais en función do seu ámbito material, acompañada da documentación acreditativa.

No caso de ter un carácter bianual ou plurianual presentarase documentación acreditativa da realización dos traballos asignados a cada fase ou no seu caso o seu reaxuste e medidas a aplicar ate a súa completa execución.

A imposibilidade sobrevida no cumprimento dos obxectivos propostos poderá ser valorada de motivarse de forma detallada as causas que impiden ou dificultan a súa consecución e no seu caso de ser factible, reformulación dos obxectivos xerais, transversais ou individuais de forma total ou parcial.

Cada proposta de obxectivos canto teña un carácter transversal debe contemplar para estes efectos, a porcentaxe estimada de traballos que será acometidos por cada servizo/empregado/a público para a súa valoración e a xustificación final dos empregados segundo ficha Anexo .



Os obxectivos xerais e individuais serán valorados mediante a presentación de documentación xustificativa segundo ficha Anexo.

3.2. Programa de formación.

A valoración correspondente a este programa deberá estar precedido da súa xustificación mediante a presentación no mes de novembro de cada ano de diploma ou certificado de asistencia, e da indicación dos expedientes administrativos rematados asignados ao seu servizo ou de carácter interdisciplinar nos que teña participado e materializado os coñecementos adquiridos vinculados aos itinerarios formativos aprobados polo concello.

Na medida en que dea lugar a estandarización de documentos ou de expedientes tipo ou boas prácticas a replicar polo servizo ou polo conxunto da organización, a xustificación debe ir unida a Ficha descritiva dos obxectivos acadados e documentos tipo segundo ficha Anexo.

3.3. Factores de acreditación e consolidación de grao.

A avaliación do desempeño levarase a cabo tendo en conta a traxectoria profesional e progresión para cada posto de traballo no período previsto para un dos graos definidos no artigo 5 do Regulamento a partir do informe do departamento de Secretaría e o ditame de avaliación do posto/s de traballo ocupados polos empregados/as públicas emitido pola Comisión de Avaliación do Desempeño que impliquen para cada un dos Graos a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos) para os que se teñan realizado cando menos as horas de formación segundo a estrutura de graos prevista no artigo 5.

No caso de participación en obxectivos transversais atenderase ás porcentaxes de participación que sumaranse aos xerais ou específicos realizados ate acadar o total de puntuación e horas mínimas de formación.

Unha vez emitido ditame definitivo pola Comisión de Avaliación, ditarase Resolución de Alcaldía ou da concellería delegada de Persoal segundo corresponda, sobre os obxectivos acadados e graos consolidados segundo cada posto de traballo e progresión acadada.

Dita resolución será notificada e publicada no taboleiro de anuncios e portal de transparencia conforme á normativa sobre protección de datos na que en todo caso figurarán os obxectivos acadados e formación realizada asociada.

4. Comisión de Avaliación do Desempeño.

A Comisión de Seguimento e Valoración da carreira profesional horizontal actuará como Comisión de Avaliación do Desempeño:

- Na segunda quincena do mes de novembro de cada ano con ocasión da emisión de ditame sobre o documento proposta de obxectivos xerais, transversais e individuais.
- Na primeira quincena do mes de decembro con ocasión da emisión de ditame previo á resolución que se dicte prestando conformidade á xustificación da consecución de obxectivos. No caso de que se observase a existencia de deficiencias materiais non emendables, o ditame deberá recoller proposta de reaxuste ou peche de proxecto. Neste caso e con carácter previo abrirase un período de audiencia previa durante tres días hábiles, transcorrido o cal a Comisión realizará nova sesión resolvendo as alegacións no seu caso presentadas a través do rexistro xeral.

Anexo obxectivos prioritarios xerais período 2025-2030.

Área	Administración electrónica e competencias dixitais
------	--



Obxectivos	Dixitalización e tramitación electrónica de procedementos administrativos e tramitación interna; interacción coa cidadanía a través de medios dixitais; interoperabilidade entre administracións públicas; protección de datos persoais e ciberseguridade.
Itinerarios e accións formativas	Curso superior de administración electrónica EGAP
	Curso de especialización en contratación pública y administración electrónica para las entidades locais INAP
	Subprograma de desempeño en entidades locais INAP
	Actividades formativas EGAP
	Actividades formativas Deputación Provincial de A Coruña
	Actividades formativas propias

Área	Servizos públicos locais, xestión administrativa e atención á cidadanía
Obxectivos	Dotar aos/ás empregados/as públicos locais dos coñecementos e habilidades necesarias para unha xestión de calidade dos servizos públicos locais: • Aprender a aprender • Habilidades comunicativas e de relación. • Procedemento administrativo común. • Orientación á cidadanía: Goberno Aberto, bo goberno e integridade. • Dereitos da cidadanía nas Relacións coas Administracións Públicas. • Xestión documental e de arquivos. • Información e atención á cidadanía. -Goberno multinivel e servizos públicos
Itinerarios e accións formativas:	Itinerarios formativos de Capacitación Competencial Profesional do grupo de apoio administrativo (IFCA) INAP e EGAP.
	Actividades formativas EGAP, Deputación Provincial de A Coruña.
	Actividades formativas propias

Área	Seguridade no traballo
Obxectivos	Seguridade e saúde no traballo nos seus diferentes niveis tendo en conta a perspectiva de xénero.



	Actividades formativas INAP, EGAP e Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia
	Actividades formativas Deputación Provincial de A Coruña
	Actividades formativas propias

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. ABOAMENTO PROGRESIVO

1. O aboamento deste complemento adicional 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 cinco anos, salvo que a falta de dispoñibilidade orzamentaria esixa a prolongación do devandito período.
2. 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.

Grupo de clasificación	2026	2027	2028	2029	2030
Grupo A1	20%	40 %	60%	80 %	100%
Grupo A2	20%	40 %	60%	80 %	100%
Grupo B	20%	40 %	60%	80 %	100%
Grupo C1	20%	40 %	60%	80 %	100%
Grupo C2	20%	40 %	60%	80 %	100%
Agrupacións Profesionais	20%	40 %	60%	80 %	100%

3. 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, o importe global dispoñible distribuírase entre todo o persoal, proporcionalmente.
4. En caso de que nalgún dos anos durante o período de vixencia do sistema extraordinario de carreira profesional horizontal, si a dispoñibilidade orzamentaria e a situación económica municipal o permite, previo informe favorable da intervención municipal ao respecto, poderase acelerar o período para acadar o aboamento total, o importe global dispoñible distribuírase entre todo o persoal, proporcionalmente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA. RECOÑECIMENTO DA PROGRESIÓN ACADADA E COMPUTO DOS ANOS EXCEDENTES DO SISTEMA EXTRAORDINARIO AO INICIO DO 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 Capítulo 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. Os efectos económicos do complemento retributivo asociado ao recoñecemento do grado de progresión no sistema extraordinario da carreira administrativa das distintas convocatorias serán do 1 de xaneiro do ano seguinte.
3. Os efectos económicos do complemento retributivo do recoñecemento dos graos de progresión no sistema ordinario da carreira administrativa horizontal das sucesivas convocatorias serán o 1 de xaneiro do ano seguinte.
4. A contía da dotación orzamentaria estará suxeita á Lei de orzamentos xerais do Estado e aos obxectivos da regra de gasto e estabilidade orzamentaria.”

SEGUNDO.- Proceder á apertura dunha fase de información pública durante trinta días hábiles mediante a publicación de anuncio no BOP, Espazo de Participación cidadá na elaboración normativa da páxina web do concello (<https://mugardos.gal/es/participacion-ciudadana-en-la-elaboracion-normativa/#1590311638036-ea7233d6-44fe>), no Portal de Transparencia do concello (<https://mugardos.sedelectronica.gal/transparency/094a6035-59a1-4c8f-98d9-8bb453f13fb4/>), e no taboleiro de anuncios da sede electrónica do concello (<https://mugardos.sedelectronica.gal/info.12>), sección Ordenanzas e regulamentos, prazo durante o cal as persoas interesadas poderán presentar cantas reclamacións ou alegacións estimen por oportunas.

De non presentarse suxerencia, reclamación ou alegación ningunhas, o acordo ate entón provisional quedará elevado automaticamente á categoría de definitivo, levándose a cabo a publicación da modificación e texto refundido resultante do RRI da EIM As Lagoas no BOP de A Coruña, sen que entre en vigor ata que teña transcorrido o prazo de quince días hábiles dende a súa remisión aos órganos competentes do Estado de da Xunta de Galicia de conformidade co establecido nos artigos 70.2º e 65.2º da Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases do Réxime Local.

Contra o acordo así adoptado poderán as persoas interesadas interpoñer recurso contencioso-administrativo ante o Tribunal superior de Xustiza de Galicia nos termos do artigo 10.1º.b) da Lei 29/1998, de 13 de xullo, reguladora da Xurisdicción Contencioso-Administrativa e 112.3º da Lei 39/2015, de 1 de outubro, reguladora do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.”

En atención ao exposto e aos informes técnicos e xurídicos, en aplicación do voto ponderado por 5 votos a favor (5 PP) e 8 abstencións (3 BNG, 3 PSOE, 2 EU), a Comisión Informativa Permanente de Urbanismo, Rehabilitación, Mobilidade e Réxime Interior, acorda ditaminar favorablemente a adopción do acordo que se indica a continuación, para que se eleve á consideración do Pleno en exercizo da postestade de autorganización prevista no art. 4 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local:

PRIMEIRO.- Prestar aprobación inicial ao proxecto de “REGULAMENTO PARA O RECOÑEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL NO CONCELLO DE MUGARDOS”:

“REGULAMENTO PARA O RECOÑEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL NO CONCELLO DE MUGARDOS.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.OBXECTO

2.CONCEPTO E OBXECTIVOS DA CARREIRA PROFESIONAL

3.CARACTERÍSTICAS DA CARREIRA PROFESIONAL



- 4.REQUISITOS DE ACCESO AO SISTEMA DE CARREIRA PROFESIONAL
 - 5.ESTRUTURA DE GRAOS E COMPUTO DE TEMPO DE PERMANENCIA NOS GRAOS DO SISTEMA.
 - 6.PROCEDEMENTO
 - 6.1.- PROGRESIÓN NA CARREIRA PROFESIONAL
 - 6.2.- SANCIÓN DISCIPLINARIA A EFECTOS DE PROGRESIÓN NOS GCP
 - 7.COMISION DE SEGUIMENTO E VALORACIÓN DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL DO CONCELLO DE MUGARDOS.
 - 8.BAREMACIÓN
 - 9.HOMOLOGACIÓN E RECOÑECEMENTO DOS SERVIZOS PRESTADOS DO PERSOAL PROCEDENTE DOUTRAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS.
 - 10.INCIDENCIA DA PROMOCIÓN INTERNA NA CARREIRA PROFESIONAL
 - 11.CALCULO E ABOAMENTO DO COMPLEMENTO DE CARREIRA
 - 12.RÉXIME TRANSITORIO E EXCEPCIONAL DE ENCADRE
 - 13.ACCIÓNS FORMATIVAS
 - 14.CRITERIOS DE AVALIACIÓN
 - 15.OUTRAS CLÁUSULAS
- DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA.
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA.
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA
- DISPOSICIÓN FINAL
- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

I

O artigo 3.1º da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público establece que as Administracións Públicas deberán respectar na súa actuación e entre outros, o principio de planificación e dirección por obxectivos e control da xestión e avaliación das políticas públicas; a eficacia no cumprimento dos obxectivos fixados e a eficiencia na asignación e utilización de recursos públicos.

O artigo 69.1º do Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se presta aprobación ao texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, materializa ditos principios no ámbito dos recursos humanos públicos e sinala:

“1. A planificación dos recursos humanos nas Administracións Públicas terá como obxectivo contribuír á consecución da eficacia na prestación dos servizos e da eficiencia na utilización dos recursos económicos dispoñibles mediante a dimensión adecuada dos seus efectivos, a súa mellor distribución, formación, promoción profesional e mobilidade”.



Os planes e programas que a tal efecto se formen segundo o menos artigo poderán abarcar algun ha das seguintes medidas:

- Análise das disponibilidades e necesidades de persoal, tanto desde o punto de vista do número de efectivos, como do dos perfís profesionais ou niveis de cualificación dos mesmos.
- Medidas de promoción interna e de formación do persoal.

Á planificación se refire igualmente o recente Real Decreto-lei 6/2023, do 19 de decembro, polo que se aproban medidas urxentes para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública, réxime local e mecenado.

Na súa exposición de motivos e aínda que referido á Administración General del Estado se asume a necesidade de adoptar medidas para afrontar os retos xa presentes:

“Doutra banda, a Administración do Estado debe favorecer un emprego público de calidade, estable, flexible, innovador e que promova de maneira efectiva a igualdade de trato e de oportunidades de mulleres e homes, que sexa capaz de dar resposta ás complexas demandas da sociedade actual e de adaptarse de forma acelerada aos retos da revolución tecnolóxica, asegurando unha substitución ordenada do coñecemento.

...

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, engádesse 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 e de impulsar unha regulación da dirección pública profesional necesaria para fortalecer a capacidade de liderado na función pública. ”

E para tal efecto se asienta en dous piares fundamentais:

- Xeneralización da cultura da planificación, destacando o valor estratéxico das políticas de recursos humanos para a consecución dos obxectivos das políticas públicas, con especial atención ao escenario de administración dixital actual.
- Enfoque baseado na xestión por competencias: “...A xestión por competencias centra a súa atención na forma en que se desenvolve o posto de traballo que se concreta nun «saber», «saber facer», «querer ser», «querer facer», ademais de en os valores e obxectivos da organización”

Pese a non estar incardinados dentro dos mecanismos de planificación, a relación de postos de traballo segue a ser o principal instrumento de estruturación e ordenación dos recursos humanos con que contan as entidades locais galegas.

O artigo 38 da Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público de Galicia enumera entre os contidos que de xeito obrigatorio recollerá a relación de postos de traballo:

- Os requisitos e, nos casos en que proceda, as áreas funcionais, méritos, capacidades, experiencia ou categoría profesional para a súa provisión .
- Sistema de provisión.
- Complemento retributivo dos postos.

Dito instrumento actúa como documento reflexo doutros que no ámbito da planificación podan ser formados, debendo gardar a debida coherencia.



Porén, o citado Real Decreto-lei 6/2023, do 19 de decembro, polo que se aproban medidas urxentes para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública, réxime local e mecenado, redefine a súa natureza para configuralo como instrumento técnico de planificación.

En paralelo e de forma complementaria e participando da mesma finalidade, se desenvolven as previsións orientadas á avaliación do desempeño e a carreira profesional horizontal:

“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.”

Medidas e sistemas nas que está a traballar o concello de Mugardos ás que no definido escenario de transformación dixital se suma o proxecto de adecuación ao Esquema Nacional de Seguridade baseado na Gobernanza da Seguridade da Información que implicará a necesidade de fomentar unha cultura de adaptación e asunción a novas competencias dixitais e novas responsabilidades en xeral para o conxunto dos empregados/as públicas e de xeito específico para os postos que deben asumir unha labor de impulso, supervisión e control operativo permanente.

De forma consecuente, o Concello de Mugardos define entre os obxectivos xerais que guiarán a planificación coordinada das políticas de recursos humanos coas restantes áreas de actuación municipal:

- Optimización do capital humano: xestión do talento e carreira profesional
- Xestión por competencias e avaliación do desempeño

Obxectivos que non actúan como compartimentos estancos se non que presentan unha clara interrelación entre si e con outros do mesmo carácter (modernización tecnolóxica e dixital), polo que a consecución dos obxectivos específicos que se definan e promovan en cada un deles, contribuirá retroalimentando todos os ámbitos.

II

En tanto non se desenvolvan pola Xunta de Galicia as previsións da Lei 2/2015, de 29 de abril, de Emprego Público de Galicia, relativas ao sistema de retribucións complementarias establecidas no seu artigo 137, urxe avanzar establecendo un sistema transitorio de carreira profesional que permita acompañar as políticas de xestión dos recursos humanos do concello aos novos retos, mantendo a competitividade da organización, potenciando o capital humano existente, retendo talento, sen prexuízo de impulsar en paralelo outras medidas como a indicada avaliación do desempeño e programación e execución eficiente das ofertas públicas de emprego.

Neste contexto o presente Regulamento, como primeira medida, ten por obxecto a ordenación da carreira profesional horizontal do persoal que conforma o emprego público do Concello de Mugardos, por medio da implantación dun sistema voluntario e consolidable de carreira profesional horizontal cun réxime ordinario e outro excepcional 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 Real Decreto-lei 6/2023, de 19 de decembro, polo que se aproban medidas urxentes para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública, réxime local e mecenazgo, validado o 10 de xaneiro polo Congreso dos Deputados, no título III do seu libro segundo.

Para a definición das súas determinacións tívose en conta de xeito adicional o establecido nos artigos 90.2, 92.1 e 93 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local baixo cuxa cobertura se desenvolven para o concello de Mugardos as previsións do devandito Real Decreto-lei 6/2023, de 19 de decembro.

1. OBXECTO

Este regulamento ten por obxecto establecer as bases e incorporar a modalidade de carreira profesional horizontal para todos os/as empregados/as públicos do Concello de Mugardos nos termos previstos legalmente, calquera que sexa o tipo de contrato ou praza que ocupe.

2. CONCEPTO E OBXECTIVOS DA CARREIRA PROFESIONAL

A carreira profesional horizontal terá carácter progresivo, será voluntaria e organizarase en 4 graos ós que se accederá mediante convocatoria previa, segundo desempeño profesional, en cumprimento dos requisitos do sistema de carreira profesional do Concello de Mugardos.

O recoñecemento da maior cualificación e incremento da calidade na prestación de servizos polo conxunto do persoal do Concello de Mugardos segundo o paso dos anos é o obxectivo deste regulamento, así como o aboamento dun complemento de carreira administrativa.

A necesaria renovación dos coñecementos para o posto de traballo, xunto coa presenza de materias transversais, farán que o desempeño laboral sexa mellor. O conxunto da cidadanía será o beneficiario desta mellora así coma a propia administración pola implantación das recomendacións do persoal .

Enténdese por carreira profesional horizontal o dereito individual dos/das profesionais a progresar de maneira individualizada como recoñecemento ao seu desenvolvemento en canto a coñecementos, formación, experiencia e outros aspectos relevantes, segundo o caso, para a correspondente grupo ou categoría profesional, así como á súa participación nos obxectivos do Concello de Mugardos.

Son obxectivos da carreira profesional:

- a) Recoñecer a achega do persoal municipal á mellora da calidade dos servizos públicos.
- b) Outorgar un recoñecemento obxectivo á súa competencia profesional e individual.
- c) Fomentar a cultura do compromiso do persoal municipal co sistema da función pública, promovendo actualización dos seus coñecementos e competencias e a mellora da súa cualificación.
- d) Lograr un maior grao de motivación que permaneza ao longo da súa vida laboral como xeito de propiciar a mellora dos servizos públicos.



3. CARACTERÍSTICAS DA CARREIRA PROFESIONAL

- a) Voluntaria: corresponde ao persoal decidir se se incorpora ao sistema de carreira e o ritmo de progresión nos diferentes graos que a configuran, cumprindo os requisitos establecidos.
- b) Personalizada: o recoñecemento do grao ten carácter persoal e individual e farase considerando os méritos presentados pola persoa interesada de conformidade aos 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 xeito que o acceso ao grao superior só será posible acreditando o recoñecemento do grao inmediatamente inferior e logo dun período de permanencia neste último. Exceptúase no caso de acceso extraordinario. (Artigo 12).
- d) Avaliable: o sistema fundaméntase na avaliación, suxeita a baremo, da antigüidade e dos méritos da persoa interesada.
- e) Transparente: os elementos e criterios de avaliación serán públicos.
- f) Irreversible: os graos serán irreversibles e consolidables a todos os efectos.
- g) Aberta: non ten limitacións de acceso (sen cotas), sempre que se cumpran os requisitos básicos establecidos e os criterios definidos para obter cada grao.
- h) Homologable: o sistema deséñase consonte aos 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 estará vinculado ao posto que ocupe o persoal.
- j) Orientada á prestación de servizos públicos de calidade á veciñanza, así como ao mellor cumprimento dos obxectivos do Concello de Mugardos.
- k) Actualizable: a variación no valor do complemento de carreira profesional 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.

4. REQUISITOS DE ACCESO AO SISTEMA DE CARREIRA PROFESIONAL

Para acceder ao sistema de carreira horizontal e progresar no recoñecemento dos graos sucesivos o/a empregado/a público/a deberá cumprir os seguintes requisitos básicos:

- Estar incluído no ámbito de aplicación establecido no punto 1.
- Estar en situación de activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza. Aos efectos de completar período de permanencia en grao computarase o tempo de servizo activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza.



- Presentar a solicitude de recoñecemento de grao no prazo que se estableza na convocatoria correspondente, que será periódica e non dilatoria.
- Acreditar o período de permanencia establecido en cada caso e ter realizada a formación requirida.
- Superar, cando proceda, a correspondente avaliación.

Non se procederá ao recoñecemento de graos na situación de suspensión de funcións declarada como consecuencia da tramitación dun procedemento xudicial ou expediente disciplinario.

5. ESTRUCTURA DE GRAOS E COMPUTO DE TEMPO DE PERMANENCIA NOS GRAOS DO SISTEMA.

O punto de inicio do cómputo para a carreira profesional será a toma de posesión como funcionario de carreira, funcionario interino ou a data de incorporación a administración local no caso dos traballadores laborais fixos, fixos descontínuos, indefinidos non fixos ou temporais. No caso de discrepancia só será válido o documento acreditativo desa situación expedido polo servizo de Persoal.

Entenderase como tempo efectivo de traballo, para os efectos de cómputo de permanencia nos diferentes graos da carreira profesional (GCP) o tempo transcorrido en servizo activo ou calquera outra que supoña reserva de praza.

Artéllanse unha serie de GCP para recoñecer esa progresión na carreira profesional a partir :

- Grao I: A partir dos 5 anos e ata os 11 anos de servizo acreditando a realización de, polo menos, 100 horas de formación dos itinerarios formativos propostos e a valoración do rendemento acadado no período de referencia segundo o sistema de avaliación do desempeño que impliquen a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos).
- Grao II: A partir dos 11 anos e ata os 17 anos de servizo acreditando a realización de, polo menos, 120 horas de formación dos itinerarios formativos propostos e a valoración do rendemento acadado no período de referencia segundo o sistema de avaliación do desempeño que impliquen a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos).
- Grao III: A partir dos 17 anos e ata os 23 anos de servizo acreditando a realización de, polo menos, 140 horas de formación dos itinerarios formativos propostos e a valoración do rendemento acadado no período de referencia segundo o sistema de avaliación do desempeño que impliquen a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos).
- Grao IV: Con máis de 23 anos de servizo e acreditar a realización de, polo menos, 160 horas de formación dos itinerarios formativos propostos e a valoración do rendemento acadado no período de referencia que impliquen a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos).

A formación requirida para o acceso a un grao non será acumulable para o resto de graos.

TEMPO DE PERMANENCIA MÍNIMO (Anos)
--



Grupo de clasificación	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	5	6	6	6
Grupo A2	5	6	6	6
Grupo B	5	6	6	6
Grupo C1	5	6	6	6
Grupo C2	5	6	6	6
Agrupacións Profesionais	5	6	6	6

Aos 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.

No caso de consolidarse un ou varios tramos pola prestación de servizos sucesivamente en diferentes corpos, escalas ou categorías de distinto grupo ou subgrupo de clasificación, terá dereito a manter os tramos consolidados nos grupos ou subgrupos anteriores.

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, a fracción de tempo transcorrido considerárase como tempo de servizos prestados no novo grupo aos efectos de poder consolidar o tramo de carreira horizontal correspondente ao novo grupo ou subgrupo no que preste servizos.

FORMACIÓN REQUIRIDA (nº Horas)				
Grupo de clasificación	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	100	120	140	160
Grupo A2	100	120	140	160
Grupo B	100	120	140	160
Grupo C1	100	120	140	160
Grupo C2	100	120	140	160
Agrupacións Profesionais	100	120	140	160

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

Para a obtención de calquera dos graos descritos será obrigatorio cumprir os requisitos establecidos neste regulamento vinculados aos coñecementos adquiridos e o resultado da avaliación do desempeño.

Por formación enténdese o conxunto de actividades que teñan como finalidade o mantemento e mellora da competencia profesional, coa finalidade de mellorar o servizo público, o desenvolvemento persoal público/a e, polo tanto, axuda na consecución dos obxectivos do Concello segundo o sistema de avaliación do desempeño.

Serán computables coma cursos de formación os que figuren nos itinerarios formativos aprobados polo Concello.



Todos os cursos ou xornadas de formación serán xustificados mediante certificado acreditativo no que conste o número de horas e o programa formativo, sen todo o cal non serán válidos.

6.PROCEDEMENTO.

A solicitude de recoñecemento de grao presentárase, polas persoas empregadas do Concello de Mugardos que reúnan os requisitos establecidos, na segunda quincena do mes de outubro do exercicio previa convocatoria aprobada polo órgano competente, na que se establecerá a data de inicio e fin do prazo de presentación. Este prazo non poderá ser inferior dez días.

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

Os requisitos para acceder ao grao solicitado deberán acreditarse dentro do prazo indicado.

Na sede electrónica do Concello de Mugardos habilitarase o enlace necesario para presentar a solicitude.

A instrución do procedemento corresponderá ao departamento de Secretaría que procederá a unir ás peticións formuladas o informe relativo á progresión acadada, para ser elevado á consideración da Comisión de Seguimento e Valoración da Carreira Profesional.

A resolución sobre o recoñecemento do grao ditarase no prazo máximo de 3 meses dende a finalización do prazo de presentación das solicitudes.

O recoñecemento da progresión nos GCP implicará variacións de clasificación profesional e retributivos pero non cambios xerárquicos nin funcionais. Na práctica o persoal municipal continuará desempeñando as súas funcións na mesma unidade ou departamento ao que estaba adscrito.

6.1.- Progresión na carreira profesional

O acceso a unha categoría persoal superior requirirá do cumprimento dos seguintes requisitos:

- O período de permanencia na categoría inmediatamente inferior.
- Cumprir o criterio de tempo traballado.
- Acreditar a formación mínima e nivel de progreso na consecución de obxectivos, conduta e competencias profesionais acadadas no desempeño do posto de traballo.
- Non ter sanción administrativa grave ou moi grave.

6.2.- Sanción disciplinaria a efectos de progresión nos GCP.

No recoñecemento de progresión na carreira profesional as sancións disciplinarias leves non serán impedimento para a progresión de grao.

Pola contra, cando exista sanción grave ou moi grave o tempo de suspensión de funcións suporá a paralización do cómputo no GCP que corresponda polo mesmo tempo que a sanción disciplinaria. Só se procederá neste último caso cando a sanción sexa firme.



7. COMISION DE SEGUIMENTO E VALORACIÓN DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL DO CONCELLO DE MUGARDOS.

Por parte do Concello de Mugardos, constituirase unha comisión para realizar o seguimento das medidas que se adopten na súa aplicación e resolver as cuestións que xurdan na interpretación e execución ao acordado.

A Comisión estará formada por:

- Presidente/a:

Asumirá as labores de presidencia o alcalde/sa ou persoa delegada en cada caso na área de Persoal ou Réxime Interior.

-Vogais:

Un/ha vogal designado/a polo Comité de Empresa e os/as Delegados/as de Persoal.

A persoa titular do posto de Intervención ou persoa que legalmente o/a substitúa.

Secretario/a

Funcionario/a do concello de Mugardos.

As funcións deste órgano serán:

- A emisión de ditame con carácter previo á resolución das convocatorias anuais de recoñecemento de grao e progresión na carreira profesional, tras a emisión de informe polo Servizo de Persoal.

- Propoñer itinerarios formativos e obxectivos que podan contribuír á consecución os obxectivos xerais do concello, e informar en todo caso o documento proposta de obxectivos xerais, transversais e individuais.

- Garantir a igualdade de trato entre todo o persoal do Concello con dereito o acceso a Carreira Profesional.

- Resolver as dúbidas de interpretación que podan xurdir na aplicación do Regulamento propoñendo as modificacións que con tal motivo estime oportunas para garantir a funcionalidade do sistema, a igualdade e transparencia.

Para exercer as labores de control e seguimento, a Comisión reunirase con carácter ordinario:

- Na segunda quincena do mes de novembro de cada ano con ocasión da emisión de ditame sobre o documento proposta de obxectivos xerais, transversais e individuais.

- Na primeira quincena do mes de decembro de cada ano con ocasión da emisión de ditame previo á resolución que se dite prestando conformidade á xustificación da consecución de obxectivos e de grao no seu caso acadado.

De xeito extraordinario, cando o solicite polo menos o 50% do total de integrantes da mesma.



A Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.

8. BAREMACIÓN

A avaliación do desempeño é o instrumento a través do que se acredita o compromiso do persoal municipal na mellora dos servizos públicos e na consecución dos obxectivos da administración municipal, e mediante o cal se mide e se valora a conduta profesional e o rendemento ou logro dos resultados.

O sistema de baremación do desempeño no Concello de Mugardos rexerase por criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación, e aplicaranse sen menoscabo dos dereitos dos/as empregados/as municipais.

A Comisión de Seguimento e Valoración da Carreira Profesional Horizontal do Concello de Mugardos, elaborará un informe proposta de mellora que será trasladado a MXN para debate e aprobación se procede. Tódolos informes serán accesibles para a Comisión.

9. HOMOLOGACIÓN E RECOÑECIMENTO DOS SERVIZOS PRESTADOS DO PERSOAL PROCEDENTE DOUTRAS ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS

1. Para a homologación dos graos de carreira horizontal que puideran ter recoñecidos as persoas empregadas procedentes doutras administracións públicas que sexan nomeadas no Concello de Mugardos, estarase ao establecido nos convenios ou noutros instrumentos de colaboración subscritos e vixentes entre o Concello e a administración de orixe.

A solicitude de homologación presentarse ante o Rexistro Xeral dirixida ao negociado de recursos humanos e achegando a documentación que proceda.

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 do Concello de Mugardos, ao número de anos de antigüidade en cada grupo ou subgrupo de clasificación que supoñan o grao máis alto que teña recoñecido na administración de orixe.

3. Se a solicitude de homologación ou recoñecemento comparado de grao por esta vía presentada por Rexistro Xeral, se efectúa durante os tres meses do acceso ao Concello de Mugardos, achegando a documentación acreditativa do grao de carreira profesional horizontal recoñecido na Administración de procedencia. Os efectos administrativos do recoñecemento, no seu caso, se retrotraerán á data de ingreso neste concello. Polo contrario se a solicitude se presentara en calquera data posterior á indicada, os efectos administrativos produciranse dende a data da solicitude.

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

5. Ao persoal que ingrese no Concello de Mugardos 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 no Concello, 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 a efectos da homologación, equivalencia e correspondencia cos servizos prestados no Concello de Mugardos.

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 do Concello de Mugardos.

8. Os resultados destes procedementos serán comunicados polo servizo correspondente á Comisión de seguimento e valoración e prevista no artigo sete deste regulamento.

10. INCIDENCIA DA PROMOCIÓN INTERNA NA CARREIRA PROFESIONAL

O persoal que acceda a outro corpo ou escala polo sistema de promoción interna vertical manterá o dereito a percibir o complemento de carreira correspondente aos graos recoñecidos anteriormente nos grupos, corpos, escalas ou especialidades acadados ao longo da súa carreira administrativa. Así mesmo, recibirá o mesmo tratamento que o persoal deste corpo, escala ou especialidade para os efectos de acceso e progresión da carreira profesional.

11. CALCULO E ABOAMENTO DO COMPLEMENTO DE CARREIRA

1.-Os graos abonaranse mediante o complemento de carreira establecido como retribución complementaria de carácter fixo. Para o cálculo do importe anual do devandito complemento de cada persoa sumaranse as retribucións dos seus grados recoñecidos no correspondente grupo ou subgrupo segundo a seguinte táboa, ata un máximo de catro graos. En caso de recoñecemento de graos en distintos grupos ou subgrupos se sumarán os graos cunha maior retribución.

A carreira profesional será retribuída mediante o “Complemento de Carreira Profesional Horizontal”, cuxa contía en computo anual será a seguinte:

Grupo de clasificación	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	1.890,00	1.890,00	1.890,00	1.890,00
Grupo A2	1.820,00	1.820,00	1.820,00	1.820,00
Grupo B	1.750,00	1.750,00	1.750,00	1.750,00
Grupo C1	1.680,00	1.680,00	1.680,00	1.680,00
Grupo C2	1.610,00	1.610,00	1.610,00	1.610,00
AA.PP	1.540,00	1.540,00	1.540,00	1.540,00



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.

2. 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.

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

Desglosado o cadro anterior, as cantidades reflectidas de seguido abonaranse xunto coa nómina mensual e coa extra de xuño e de decembro:

Grupo de clasificación	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	135,00	135,00	135,00	135,00
Grupo A2	130,00	130,00	130,00	130,00
Grupo B	125,00	125,00	125,00	125,00
Grupo C1	120,00	120,00	120,00	120,00
Grupo C2	115,00	115,00	115,00	115,00
AA.PP	110,00	110,00	110,00	110,00

Para o cálculo do importe mensual do devandito complemento de cada persoa sumaranse as retribucións dos seus grados recoñecidos no correspondente grupo ou subgrupo segundo a táboa anterior.

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

Para o persoal a tempo parcial as cantidades reflectidas serán axustadas en proporción á súa xornada de traballo, agás os traballadores/as que teñan reducións de xornada por conciliación.

12. RÉXIME TRANSITORIO E EXCEPCIONALIDADE DE ENCADRE

Acórdase entre as partes un sistema transitorio de recoñecemento da progresión da carreira que será tramitado no primeiro semestre dende a entrada en vigor da presente Carreira profesional, por unha sola vez, a un único grao, conforme o establecido nos artigos 4º 5º e 6º deste documento, para o que será tido en conta en exclusiva a formación adquirida segundo Anexo I.

Este sistema excepcional habilitase para acceder no grupo ou escala no que o/a empregado/a público/a estea en activo ou con reserva de praza o ano natural no que entre en vigor o presente regulamento.



O pagamento do complemento de carreira recoñecido e derivado do presente réxime se realizará mensualmente na cantidade correspondente.

Para optar ao recoñecemento inicial de grao todos/as os/as empregados/as públicos/as terán que ter contemplado o tempo mínimo de exercicio profesional establecido no acordo que regula a Carreira Profesional do persoal do Concello de Mugardos e acreditar o mínimo de horas de formación para todos os graos que lle correspondan. No caso de que exista persoal que no momento de entrada en vigor da carreira cumpra o mínimo de anos do grao que lle corresponda pero non teña a formación total esixida, terá un prazo de tres anos para acadar as horas de formación necesarias para poder acceder ao grao correspondente.

Para a aplicación deste sistema excepcional haberase de ter en conta que aquel persoal que durante o tempo de prestación de servizos no Concello de Mugardos tivese accedido, polo sistema de promoción interna vertical, a outro grupo/subgrupo ou escala, será encadrado no grao da carreira profesional do grupo/subgrupo ou escala no que estea en activo ou con reserva de praza o ano natural no que entre en vigor o presente regulamento, computándose para ente encadre de grao inicial todo o tempo de servizos e méritos logrados no Concello de Mugardos dende a data de incorporación ao Concello de Mugardos no caso dos traballadores laborais, no corpo/s ou escala/s dende os que se ten accedido, polo sistema de promoción interna vertical, ao grupo/subgrupo ou escala no que estea en activo ou con reserva de praza o ano natural no que entre en vigor o presente regulamento.

É dicir, que se computará o tempo de servizo prestado no Concello de Mugardos dende a data en que cada traballador/a asinará a súa primeira acta de toma de posesión, no caso de funcionarios e funcionarios interinos ou o seu primeiro contrato, como persoal laboral, indefinido non fixo, fixo discontinuo, ou temporal.

13. ACCIÓNS FORMATIVAS

O Concello de Mugardos comprométese tanto a facilitar o acceso á formación dos/as empregados/as municipais como a potenciar a realización de actividades formativas dende a propia administración que permitan, ademais de mellorar a súa capacitación profesional, o acceso en igualdade de condicións de todo o persoal á carreira profesional.

14 .CRITERIOS DE AVALIACIÓN

A Comisión de Seguimento e Valoración da Carreira Profesional Horizontal do Concello de Mugardos realizará unha interpretación e valoración da formación, obxectivos e traballos do persoal municipal co obxecto de informar de forma favorable ou desfavorable sobre o acceso aos graos da carreira.

15 .OUTRAS CLÁUSULAS

Con este acordo asinado entre o Concello de Mugardos, representado polo Alcalde ou Concelleiro/a en quen delegue, e a representación sindical do Concello de Mugardos; régulanse as bases da carreira profesional.

Contra o citado acordo poderase interpoñer recurso contencioso-administrativo no órgano correspondente. Poderá utilizarse calquera outro recurso que se estime conveniente.

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

No prazo máximo de tres anos a partir da entrada en vigor do Regulamento, deberá tramitarse e aprobarse o Sistema de avaliación do desempeño do concello de Mugardos que desenvolva as previsións do artigo 20 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público e 83 e 85 da Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público de Galicia. En tanto resultará de aplicación o seguinte sistema transitorio:

1. Obxectivos do rendemento.

Os obxectivos a acadar deben perseguir a actualización permanente; a mellora da capacidade de resposta na prestación de servizos á veciñanza; á completa implementación dos proxectos de administración electrónica e ciberseguridade e en xeral a axilidade e racionalidade dos procedementos e o control e avaliación dos resultados das políticas públicas.

Poderán ter un carácter transversal cando afecten a toda a organización ou impliquen a actuación conxunta de distintos departamentos municipais, asociados aos obxectivos específicos do servizo ou individuais, en función das iniciativas vinculadas a concretos postos de traballo.

En todo caso, os obxectivos propostos deberán reunir os seguintes requisitos:

- a) Específicos, de xeito que se defina con precisión os resultados que se pretenden lograr así como o grao de relación co, departamento, posto ou proxecto transversal nun concreto ámbito temporal.
- b) Realizables, en función dos medios humanos e materiais dispoñibles. No caso de que podar implicar unha actuación interdisciplinar ou conxunta que implique a postos de traballo de distintos departamentos non propostos dende a Alcaldía, a iniciativa deberá ser subscrita polas persoas titulares de cada posto.
- c) Adecuados, atributo que se corresponde co grao de correlación coas áreas de actuación prioritarias, departamentais definidas ou cunha necesidade ou demanda social, legal ou tecnolóxica advertida relacionada co posto de traballo. Desta forma a consecución dos obxectivos marcados debe ir unida a adquisición da formación necesaria para a adquisición de competencias e cualificacións profesionais que se estimen necesarias por razón da especificidade da función desenvolvida e da experiencia adquirida
- d) Medibles, en función dos impactos que se podan acadar (fins e beneficios internos e externos).

2. Criterios de valoración

A) Planificación por obxectivos Corresponde á Alcaldía en coordinación coas restantes concellerías delegadas, mediante providencia que será posta en coñecemento de toda a



organización na primeira semana do mes de outubro de cada ano, marcar os ámbitos de actuacións prioritarias de carácter anual ou plurianual.

Na segunda quincena de outubro, as persoas titulares de cada departamento remitirán, a proposta de cada xefatura de servizo, proposta á alcaldía ou concelleiro/a delegado na área de persoal comprensiva:

- Dos obxectivos específicos que se marcan para o vindeiro ano/s no seu ámbito de actuación acompañados.
- Dos obxectivos individuais que sexan remitidos dende os diferentes postos de traballo adscritos e escenario temporal no que serán materializados.
- Dos obxectivos específicos que respondan a necesidades detectadas que podan afectar a diferentes departamentos ou a toda a organización. Neste caso, a proposta debe vir acompañada dun programación descritiva que permita identificar e asignar os obxectivos ben xerais ou por servizos que deban ser obxecto de coordinación, co suficiente grao de detalle.

O conxunto de obxectivos propostos co seu grao de correlación coas actuacións prioritarias definidas polo concello, trasladaranse á Mesa Xeral de Negociación para poder ser elevados á Comisión de Avaliación do Desempeño, con carácter previo á súa aprobación pola Alcaldía ou no seu caso, concellería delegada de Persoal na primeira quincena do mes de decembro de cada ano.

Unha vez publicado o documento resultante no taboleiro de anuncios da sede electrónica e da oficina de asistencia en materia de rexistros, o persoal municipal disporá dun prazo de dez días hábiles para presentar solicitude de participación no programa no que se seleccionen un máximo de dous obxectivos, dirixida a alcaldía ou concellería delegada de persoal no seu caso, dos que un deles debe corresponder con algún os obxectivos prioritarios xerais ou transversais reflectidos no documento xeral de referencia.

A Alcaldía ou concellería delegada de Persoal no seu caso, publicará no taboleiro de anuncios da sede electrónica e da oficina de asistencia en materia de rexistros, Resolución comprensiva e motivada das solicitudes aprobadas.

B) Programa de formación

Retribúe o interese do persoal do Concello na mellora da súa formación en función dos obxectivos xerais, específicos ou transversais aprobados a partir dos itinerarios formativos que se propoñan en función dos contidos propios de cada posto de traballo.

Corresponde á Alcaldía en coordinación coas restantes concellerías delegadas, mediante providencia que será posta en coñecemento de toda a organización na primeira semana do mes de outubro de cada ano, marcar os ámbitos de formación prioritaria, sen prexuízo das que podan ser solicitadas por cada empregado/a público municipal mediante solicitude dirixida a alcaldía ou concellería delegada de persoal no seu caso, na que se xustifique o interese e relación co posto de traballo e a conformidade da persoa titular da concellería delegada.

3. Valoración do rendemento acadado.

3.1. Planificación por obxectivos.



Na segunda quincena do mes de novembro de cada ano abrirase un prazo de xustificación dos obxectivos xerais, transversais ou individuais en función do seu ámbito material, acompañada da documentación acreditativa.

No caso de ter un carácter bianual ou plurianual presentarase documentación acreditativa da realización dos traballos asignados a cada fase ou no seu caso o seu reaxuste e medidas a aplicar ate a súa completa execución.

A imposibilidade sobrevida no cumprimento dos obxectivos propostos poderá ser valorada de motivarse de forma detallada as causas que impiden ou dificultan a súa consecución e no seu caso de ser factible, reformulación dos obxectivos xerais, transversais ou individuais de forma total ou parcial.

Cada proposta de obxectivos canto teña un carácter transversal debe contemplar para estes efectos, a porcentaxe estimada de traballos que será acometidos por cada servizo/empregado/a público para a súa valoración e a xustificación final dos empregados segundo ficha Anexo .

Os obxectivos xerais e individuais serán valorados mediante a presentación de documentación xustificativa segundo ficha Anexo.

3.2. Programa de formación.

A valoración correspondente a este programa deberá estar precedido da súa xustificación mediante a presentación no mes de novembro de cada ano de diploma ou certificado de asistencia, e da indicación dos expedientes administrativos rematados asignados ao seu servizo ou de carácter interdisciplinar nos que teña participado e materializado os coñecementos adquiridos vinculados aos itinerarios formativos aprobados polo concello.

Na medida en que dea lugar a estandarización de documentos ou de expedientes tipo ou boas prácticas a replicar polo servizo ou polo conxunto da organización, a xustificación debe ir unida a Ficha descritiva dos obxectivos acadados e documentos tipo segundo ficha Anexo.

3.3. Factores de acreditación e consolidación de grao.

A avaliación do desempeño levarase a cabo tendo en conta a traxectoria profesional e progresión para cada posto de traballo no período previsto para un dos graos definidos no artigo 5 do Regulamento a partir do informe do departamento de Secretaría e o ditame de avaliación do posto/s de traballo ocupados polos empregados/as públicas emitido pola Comisión de Avaliación do Desempeño que impliquen para cada un dos Graos a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos) para os que se teñan realizado cando menos as horas de formación segundo a estrutura de graos prevista no artigo 5.

No caso de participación en obxectivos transversais atenderase ás porcentaxes de participación que sumaranse aos xerais ou específicos realizados ate acadar o total de puntuación e horas mínimas de formación.

Unha vez emitido ditame definitivo pola Comisión de Avaliación, ditarase Resolución de Alcaldía ou da concellería delegada de Persoal segundo corresponda, sobre os obxectivos acadados e graos consolidados segundo cada posto de traballo e progresión acadada.



Dita resolución será notificada e publicada no taboleiro de anuncios e portal de transparencia conforme á normativa sobre protección de datos na que en todo caso figurarán os obxectivos acadados e formación realizada asociada.

4. Comisión de Avaliación do Desempeño.

A Comisión de Seguimento e Valoración da carreira profesional horizontal actuará como Comisión de Avaliación do Desempeño:

- Na segunda quincena do mes de novembro de cada ano con ocasión da emisión de ditame sobre o documento proposta de obxectivos xerais, transversais e individuais.
- Na primeira quincena do mes de decembro con ocasión da emisión de ditame previo á resolución que se dicte prestando conformidade á xustificación da consecución de obxectivos. No caso de que se observase a existencia de deficiencias materiais non emendables, o ditame deberá recoller proposta de reaxuste ou peche de proxecto. Neste caso e con carácter previo abrirase un período de audiencia previa durante tres días hábiles, transcorrido o cal a Comisión realizará nova sesión resolvendo as alegacións no seu caso presentadas a través do rexistro xeral.

Anexo obxectivos prioritarios xerais período 2025-2030.

Área	Administración electrónica e competencias dixitais
Obxectivos	Dixitalización e tramitación electrónica de procedementos administrativos e tramitación interna; interacción coa cidadanía a través de medios dixitais; interoperabilidade entre administracións públicas; protección de datos persoais e ciberseguridade.
Itinerarios e accións formativas	Curso superior de administración electrónica EGAP
	Curso de especialización en contratación pública y administración electrónica para las entidades locais INAP
	Subprograma de desempeño en entidades locais INAP
	Actividades formativas EGAP
	Actividades formativas Deputación Provincial de A Coruña
	Actividades formativas propias

Área	Servizos públicos locais, xestión administrativa e atención á cidadanía
------	---



Obxectivos	Dotar aos/ás empregados/as públicos locais dos coñecementos e habilidades necesarias para unha xestión de calidade dos servizos públicos locais: • Aprender a aprender • Habilidades comunicativas e de relación. • Procedemento administrativo común. • Orientación á cidadanía: Goberno Aberto, bo goberno e integridade. • Dereitos da cidadanía nas Relacións coas Administracións Públicas. • Xestión documental e de arquivos. • Información e atención á cidadanía. -Goberno multinivel e servizos públicos
Itinerarios e accións formativas:	Itinerarios formativos de Capacitación Competencial Profesional do grupo de apoio administrativo (IFCA) INAP e EGAP.
	Actividades formativas EGAP, Deputación Provincial de A Coruña.
	Actividades formativas propias

Área	Seguridade no traballo
Obxectivos	Seguridade e saúde no traballo nos seus diferentes niveis tendo en conta a perspectiva de xénero.
	Actividades formativas INAP, EGAP e Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia
	Actividades formativas Deputación Provincial de A Coruña
	Actividades formativas propias

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. ABOAMENTO PROGRESIVO

1. O aboamento deste complemento adicional 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 cinco anos, salvo que a falta de dispoñibilidade orzamentaria esixa a prolongación do devandito período.

2. 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.

Grupo de clasificación	2026	2027	2028	2029	2030
Grupo A1	20%	40 %	60%	80 %	100%
Grupo A2	20%	40 %	60%	80 %	100%



Grupo B	20%	40 %	60%	80 %	100%
Grupo C1	20%	40 %	60%	80 %	100%
Grupo C2	20%	40 %	60%	80 %	100%
Agrupacións Profesionais	20%	40 %	60%	80 %	100%

3. 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, o importe global dispoñible distribuírase entre todo o persoal, proporcionalmente.

4. En caso de que nalgún dos anos durante o período de vixencia do sistema extraordinario de carreira profesional horizontal, si a dispoñibilidade orzamentaria e a situación económica municipal o permite, previo informe favorable da intervención municipal ao respecto, poderase acelerar o período para acadar o aboamento total, o importe global dispoñible distribuírase entre todo o persoal, proporcionalmente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA. RECOÑECIMIENTO DA PROGRESIÓN ACADADA E COMPUTO DOS ANOS EXCEDENTES DO SISTEMA EXTRAORDINARIO AO INICIO DO 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 Capítulo 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. Os efectos económicos do complemento retributivo asociado ao recoñecemento do grado de progresión no sistema extraordinario da carreira administrativa das distintas convocatorias serán do 1 de xaneiro do ano seguinte.

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

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

SEGUNDO.- Proceder á apertura dunha fase de información pública durante trinta días hábiles mediante a publicación de anuncio no BOP, Espazo de Participación cidadá na elaboración normativa da páxina web do concello



(<https://mugardos.gal/es/participacion-ciudadana-en-la-elaboracion-normativa/#1590311638036-ea7233d6-44fe>), no Portal de Transparencia do concello (<https://mugardos.sedelectronica.gal/transparency/094a6035-59a1-4c8f-98d9-8bb453f13fb4/>), e no taboleiro de anuncios da sede electrónica do concello (<https://mugardos.sedelectronica.gal/info.12>), sección Ordenanzas e regulamentos, prazo durante o cal as persoas interesadas poderán presentar cantas reclamacións ou alegacións estimen por oportunas.

De non presentarse suxerencia, reclamación ou alegación ningunhas, o acordo ate entón provisional quedará elevado automaticamente á categoría de definitivo, levándose a cabo a publicación da modificación e texto refundido resultante do RRI da EIM As Lagoas no BOP de A Coruña, sen que entre en vigor ata que teña transcorrido o prazo de quince días hábiles dende a súa remisión aos órganos competentes do Estado de da Xunta de Galicia de conformidade co establecido nos artigos 70.2º e 65.2º da Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases do Réxime Local.

Contra o acordo así adoptado poderán as persoas interesadas interpoñer recurso contencioso-administrativo ante o Tribunal superior de Xustiza de Galicia nos termos do artigo 10.1º.b) da Lei 29/1998, de 13 de xullo, reguladora da Xurisdicción Contencioso-Administrativa e 112.3º da Lei 39/2015, de 1 de outubro, reguladora do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.”

Primeira quenda de intervencións	
Grupo PP	Abre o exame deste punto da orde do día o portavoz do grupo para facer referencia a laboriosa e alongada tramitación no tempo do expediente, xa iniciado na lexislatura anterior. Agora contando con informes técnicos favorables, farase efectiva unha medida que posibilitará o crecemento profesional e a retención de talento, sendo un acordo beneficioso para ambas partes. Tando para o concello en termos de formación do seu persoal e logro de obxectivos, como para o persoal.
Grupo PSdG-PSOE	Toma a palabra o portavoz para indicar que o seu grupo se vai a abster por carecer dun plan de axuste global e dun orzamento municipal que permita evidenciar cómo se vai a facer fronte aos 60.000 euros que importará tal medida pese a que recoñezan estar de acordo co obxecto do proxecto.
Grupo BNG	Interven o concelleiro Evaristo Deus Deus. Adianta o voto a favor do seu grupo para apoiar unha petición do persoal municipal, sendo grazas a súa previsión como chegou a Pleno. Consideran excesivo un pagamento a cinco anos quizás imputable á carencia dun plan de axuste. É necesario que vaia acompañado dun seguimento e do traslado á Xunta de Galicia e Deputación da posta



	a disposición de itinerarios formativos por competencias profesionais e do financiamento destes gastos. Remata a súa intervención aplaudindo aos/as traballadores/as por conseguir os dereitos que lle son propios.
--	---

Segunda quenda de intervencións	
Grupo PP	Abre a segunda quenda de intervencións o portavoz do grupo para trasladar que dende que é concelleiro de persoal nunca se sentiu presionado máis si reconece que houbo unha negociación intensa cun tratamento intachable por ambas partes. Destaca a importancia de acadar obxectivos como o proceso de estabilización, a modificación da RPT para dar cobertura a certos colectivos e agradece aos sindicatos presentes na sesión polo traballo realizado para que o texto prosperase. A proposta ven amparada en informes favorables da que destaca que é voluntaria. O horizonte temporal é ata onde se pode chegar para que as melloras económicas podan implantarse. Hai plans de formación continua tanto da Deputación como da Xunta aos que se suma os que organiza o concello.
Alcalde	Destaca o esforzo realizado polos dereitos dos empregados públicos. Sabe que hai camiño por percorrer máis é importante. E quere resaltar que ademáis son temas que se impulsan en moitos casos en minoría. Pecha a súa intervención poñendo en valor unha medida da que carecen moitos concellos do tamaño de Mugar dos máis necesaria para reter talento e que o persoal poda ter unha progresión profesional

Rematado o debate e sometida a proposta a votación ordinaria, acádase ao seguinte resultado:

Grupo municipal	PP (5)	BNG (3)	PSdeG-PSOE (2)	EU (2)
Sentido do voto	A favor	A favor	Abstención	A favor



En atención ao resultado da votación, o Pleno en uso das facultades previstas no art. 22 da Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases do Réxime Local, adoptou o seguinte **acordo**:

PRIMEIRO.- Prestar aprobación inicial ao proxecto de “REGULAMENTO PARA O RECOÑEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL NO CONCELLO DE MUGARDOS”:

“REGULAMENTO PARA O RECOÑECIMIENTO DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL NO CONCELLO DE MUGARDOS.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.OBXECTO

2.CONCEPTO E OXECTIVOS DA CARREIRA PROFESIONAL

3.CARACTERÍSTICAS DA CARREIRA PROFESIONAL

4.REQUISITOS DE ACCESO AO SISTEMA DE CARREIRA PROFESIONAL

5.ESTRUTURA DE GRAOS E COMPUTO DE TEMPO DE PERMANENCIA NOS GRAOS DO SISTEMA.

6.PROCEDEMENTO

6.1.- PROGRESIÓN NA CARREIRA PROFESIONAL

6.2.- SANCIÓN DISCIPLINARIA A EFECTOS DE PROGRESIÓN NOS GCP

7.COMISION DE SEGUIMIENTO E VALORACIÓN DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL DO CONCELLO DE MUGARDOS.

8.BAREMACIÓN

9.HOMOLOGACIÓN E RECOÑECIMIENTO DOS SERVIZOS PRESTADOS DO PERSOAL PROCEDENTE DOUTRAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS.

10.INCIDENCIA DA PROMOCIÓN INTERNA NA CARREIRA PROFESIONAL

11.CALCULO E ABOAMENTO DO COMPLEMENTO DE CARREIRA

12.RÉXIME TRANSITORIO E EXCEPCIONAL DE ENCADRE

13.ACCIÓNS FORMATIVAS

14.CRITERIOS DE AVALIACIÓN

15.OUTRAS CLÁUSULAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

DISPOSICIÓN FINAL



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

O artigo 3.1º da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público establece que as Administracións Públicas deberán respectar na súa actuación e entre outros, o principio de planificación e dirección por obxectivos e control da xestión e avaliación das políticas públicas; a eficacia no cumprimento dos obxectivos fixados e a eficiencia na asignación e utilización de recursos públicos.

O artigo 69.1º do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se presta aprobación ao texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, materializa ditos principios no ámbito dos recursos humanos públicos e sinala:

“1. A planificación dos recursos humanos nas Administracións Públicas terá como obxectivo contribuír á consecución da eficacia na prestación dos servizos e da eficiencia na utilización dos recursos económicos dispoñibles mediante a dimensión adecuada dos seus efectivos, a súa mellor distribución, formación, promoción profesional e mobilidade”.

Os planes e programas que a tal efecto se formen segundo o menos artigo poderán abarcar algun ha das seguintes medidas:

- Análise das dispoñibilidades e necesidades de persoal, tanto desde o punto de vista do número de efectivos, como do dos perfís profesionais ou niveis de cualificación dos mesmos.
- Medidas de promoción interna e de formación do persoal.

Á planificación se refire igualmente o recente Real Decreto-lei 6/2023, do 19 de decembro, polo que se aproban medidas urxentes para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública, réxime local e mecenado.

Na súa exposición de motivos e aínda que referido á Administración General del Estado se asume a necesidade de adoptar medidas para afrontar os retos xa presentes:

“Doutra banda, a Administración do Estado debe favorecer un emprego público de calidade, estable, flexible, innovador e que promova de maneira efectiva a igualdade de trato e de oportunidades de mulleres e homes, que sexa capaz de dar resposta ás complexas demandas da sociedade actual e de adaptarse de forma acelerada aos retos da revolución tecnolóxica, asegurando unha substitución ordenada do coñecemento.

...

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 e de impulsar unha regulación da dirección pública profesional necesaria para fortalecer a capacidade de liderado na función pública. ”

E para tal efecto se asienta en dous piares fundamentais:

- Xeneralización da cultura da planificación, destacando o valor estratéxico das políticas de recursos humanos para a consecución dos obxectivos das políticas públicas, con especial atención ao escenario de administración dixital actual.
- Enfoque baseado na xestión por competencias: “...A xestión por competencias centra a súa atención na forma en que se desenvolve o posto de traballo que se concreta nun



«saber», «saber facer», «querer ser», «querer facer», ademais de en os valores e obxectivos da organización”

Pese a non estar incardinados dentro dos mecanismos de planificación, a relación de postos de traballo segue a ser o principal instrumento de estruturación e ordenación dos recursos humanos con que contan as entidades locais galegas.

O artigo 38 da Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público de Galicia enumera entre os contidos que de xeito obrigatorio recollerá a relación de postos de traballo:

- Os requisitos e, nos casos en que proceda, as áreas funcionais, méritos, capacidades, experiencia ou categoría profesional para a súa provisión .
- Sistema de provisión.
- Complemento retributivo dos postos.

Dito instrumento actúa como documento reflexo doutros que no ámbito da planificación podan ser formados, debendo gardar a debida coherencia.

Porén, o citado Real Decreto-lei 6/2023, do 19 de decembro, polo que se aproban medidas urxentes para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública, réxime local e mecenado, redefine a súa natureza para configuralo como instrumento técnico de planificación.

En paralelo e de forma complementaria e participando da mesma finalidade, se desenvolven as previsións orientadas á avaliación do desempeño e a carreira profesional horizontal:

“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.”

Medidas e sistemas nas que está a traballar o concello de Mugardos ás que no definido escenario de transformación dixital se suma o proxecto de adecuación ao Esquema Nacional de Seguridade baseado na Gobernanza da Seguridade da Información que implicará a necesidade de fomentar unha cultura de adaptación e asunción a novas competencias dixitais e novas responsabilidades en xeral para o conxunto dos empregados/as públicas e de xeito específico para os postos que deben asumir unha labor de impulso, supervisión e control operativo permanente.

De forma consecuente, o Concello de Mugardos define entre os obxectivos xerais que guiarán a planificación coordinada das políticas de recursos humanos coas restantes áreas de actuación municipal:

- Optimización do capital humano: xestión do talento e carreira profesional
- Xestión por competencias e avaliación do desempeño

Obxectivos que non actúan como compartimentos estancos se non que presentan unha clara interrelación entre si e con outros do mesmo carácter (modernización tecnolóxica e dixital), polo que a consecución dos obxectivos específicos que se definan e promovan en cada un deles, contribuirá retroalimentando todos os ámbitos.



II

En tanto non se desenvolvan pola Xunta de Galicia as previsións da Lei 2/2015, de 29 de abril, de Emprego Público de Galicia, relativas ao sistema de retribucións complementarias establecidas no seu artigo 137, urxe avanzar establecendo un sistema transitorio de carreira profesional que permita acompañar as políticas de xestión dos recursos humanos do concello aos novos retos, mantendo a competitividade da organización, potenciando o capital humano existente, retendo talento, sen prexuízo de impulsar en paralelo outras medidas como a indicada avaliación do desempeño e programación e execución eficiente das ofertas públicas de emprego.

Neste contexto o presente Regulamento, como primeira medida, ten por obxecto a ordenación da carreira profesional horizontal do persoal que conforma o emprego público do Concello de Mugardos, por medio da implantación dun sistema voluntario e consolidable de carreira profesional horizontal cun réxime ordinario e outro excepcional 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 Real Decreto-lei 6/2023, de 19 de decembro, polo que se aproban medidas urxentes para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública, réxime local e mecenazgo, validado o 10 de xaneiro polo Congreso dos Deputados, no título III do seu libro segundo.

Para a definición das súas determinacións tívose en conta de xeito adicional o establecido nos artigos 90.2, 92.1 e 93 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local baixo cuxa cobertura se desenvolven para o concello de Mugardos as previsións do devandito Real Decreto-lei 6/2023, de 19 de decembro.

1. OBXECTO

Este regulamento ten por obxecto establecer as bases e incorporar a modalidade de carreira profesional horizontal para todos os/as empregados/as públicos do Concello de Mugardos nos termos previstos legalmente, calquera que sexa o tipo de contrato ou praza que ocupe.

2. CONCEPTO E OBXECTIVOS DA CARREIRA PROFESIONAL

A carreira profesional horizontal terá carácter progresivo, será voluntaria e organizarase en 4 graos ós que se accederá mediante convocatoria previa, segundo desempeño profesional, en cumprimento dos requisitos do sistema de carreira profesional do Concello de Mugardos.

O recoñecemento da maior cualificación e incremento da calidade na prestación de servizos polo conxunto do persoal do Concello de Mugardos segundo o paso dos anos é o obxectivo deste regulamento, así como o aboamento dun complemento de carreira administrativa.

A necesaria renovación dos coñecementos para o posto de traballo, xunto coa presenza de materias transversais, farán que o desempeño laboral sexa mellor. O conxunto da



cidadanía será o beneficiario desta mellora así coma a propia administración pola implantación das recomendacións do persoal .

Enténdese por carreira profesional horizontal o dereito individual dos/das profesionais a progresar de maneira individualizada como recoñecemento ao seu desenvolvemento en canto a coñecementos, formación, experiencia e outros aspectos relevantes, segundo o caso, para a correspondente grupo ou categoría profesional, así como á súa participación nos obxectivos do Concello de Mugardos.

Son obxectivos da carreira profesional:

- a) Recoñecer a achega do persoal municipal á mellora da calidade dos servizos públicos.
- b) Outorgar un recoñecemento obxectivo á súa competencia profesional e individual.
- c) Fomentar a cultura do compromiso do persoal municipal co sistema da función pública, promovendo actualización dos seus coñecementos e competencias e a mellora da súa cualificación.
- d) Lograr un maior grao de motivación que permaneza ao longo da súa vida laboral como xeito de propiciar a mellora dos servizos públicos.

3. CARACTERÍSTICAS DA CARREIRA PROFESIONAL

a) Voluntaria: corresponde ao persoal decidir se se incorpora ao sistema de carreira e o ritmo de progresión nos diferentes graos que a configuran, cumprindo os requisitos establecidos.

b) Personalizada: o recoñecemento do grao ten carácter persoal e individual e farase considerando os méritos presentados pola persoa interesada de conformidade aos 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 xeito que o acceso ao grao superior só será posible acreditando o recoñecemento do grao inmediatamente inferior e logo dun período de permanencia neste último. Exceptúase no caso de acceso extraordinario. (Artigo 12).

d) Avaliable: o sistema fundaméntase na avaliación, suxeita a baremo, da antigüidade e dos méritos da persoa interesada.

e) Transparente: os elementos e criterios de avaliación serán públicos.

f) Irreversible: os graos serán irreversibles e consolidables a todos os efectos.

g) Aberta: non ten limitacións de acceso (sen cotas), sempre que se cumpran os requisitos básicos establecidos e os criterios definidos para obter cada grao.

h) Homologable: o sistema deséñase consonte aos 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 estará vinculado ao posto que ocupe o persoal.

j) Orientada á prestación de servizos públicos de calidade á veciñanza, así como ao mellor cumprimento dos obxectivos do Concello de Mugardos.



k) Actualizable: a variación no valor do complemento de carreira profesional 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.

4. REQUISITOS DE ACCESO AO SISTEMA DE CARREIRA PROFESIONAL

Para acceder ao sistema de carreira horizontal e progresar no recoñecemento dos graos sucesivos o/a empregado/a público/a deberá cumprir os seguintes requisitos básicos:

- Estar incluído no ámbito de aplicación establecido no punto 1.
- Estar en situación de activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza. Aos efectos de completar período de permanencia en grao computarase o tempo de servizo activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza.
- Presentar a solicitude de recoñecemento de grao no prazo que se estableza na convocatoria correspondente, que será periódica e non dilatoria.
- Acreditar o período de permanencia establecido en cada caso e ter realizada a formación requirida.
- Superar, cando proceda, a correspondente avaliación.

Non se procederá ao recoñecemento de graos na situación de suspensión de funcións declarada como consecuencia da tramitación dun procedemento xudicial ou expediente disciplinario.

5. ESTRUCTURA DE GRAOS E COMPUTO DE TEMPO DE PERMANENCIA NOS GRAOS DO SISTEMA.

O punto de inicio do cómputo para a carreira profesional será a toma de posesión como funcionario de carreira, funcionario interino ou a data de incorporación a administración local no caso dos traballadores laborais fixos, fixos descontínuos, indefinidos non fixos ou temporais. No caso de discrepancia só será válido o documento acreditativo desa situación expedido polo servizo de Persoal.

Entenderase como tempo efectivo de traballo, para os efectos de cómputo de permanencia nos diferentes graos da carreira profesional (GCP) o tempo transcorrido en servizo activo ou calquera outra que supoña reserva de praza.

Artéllanse unha serie de GCP para recoñecer esa progresión na carreira profesional a partir :

- Grao I: A partir dos 5 anos e ata os 11 anos de servizo acreditando a realización de, polo menos, 100 horas de formación dos itinerarios formativos propostos e a valoración do rendemento acadado no período de referencia segundo o sistema de avaliación do desempeño que impliquen a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos).
- Grao II: A partir dos 11 anos e ata os 17 anos de servizo acreditando a realización de, polo menos, 120 horas de formación dos itinerarios formativos propostos e a valoración do rendemento acadado no período de referencia segundo o sistema de avaliación do



desempeño que impliquen a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos).

· Grao III: A partir dos 17 anos e ata os 23 anos de servizo acreditando a realización de, polo menos, 140 horas de formación dos itinerarios formativos propostos e a valoración do rendemento acadado no período de referencia segundo o sistema de avaliación do desempeño que impliquen a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos).

· Grao IV: Con máis de 23 anos de servizo e acreditar a realización de, polo menos, 160 horas de formación dos itinerarios formativos propostos e a valoración do rendemento acadado no período de referencia que impliquen a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos).

A formación requirida para o acceso a un grao non será acumulable para o resto de graos.

TEMPO DE PERMANENCIA MÍNIMO (Anos)				
Grupo de clasificación	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	5	6	6	6
Grupo A2	5	6	6	6
Grupo B	5	6	6	6
Grupo C1	5	6	6	6
Grupo C2	5	6	6	6
Agrupacións Profesionais	5	6	6	6

Aos 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.

No caso de consolidarse un ou varios tramos pola prestación de servizos sucesivamente en diferentes corpos, escalas ou categorías de distinto grupo ou subgrupo de clasificación, terá dereito a manter os tramos consolidados nos grupos ou subgrupos anteriores.

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, a fracción de tempo transcorrido considerárase como tempo de servizos prestados no novo grupo aos efectos de poder consolidar o tramo de carreira horizontal correspondente ao novo grupo ou subgrupo no que preste servizos.

FORMACIÓN REQUIRIDA (nº Horas)				
Grupo de clasificación	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	100	120	140	160
Grupo A2	100	120	140	160
Grupo B	100	120	140	160
Grupo C1	100	120	140	160
Grupo C2	100	120	140	160
Agrupacións Profesionais	100	120	140	160



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

Para a obtención de calquera dos graos descritos será obrigatorio cumprir os requisitos establecidos neste regulamento vinculados aos coñecementos adquiridos e o resultado da avaliación do desempeño.

Por formación enténdese o conxunto de actividades que teñan como finalidade o mantemento e mellora da competencia profesional, coa finalidade de mellorar o servizo público, o desenvolvemento persoal público/a e, polo tanto, axuda na consecución dos obxectivos do Concello segundo o sistema de avaliación do desempeño.

Serán computables coma cursos de formación os que figuren nos itinerarios formativos aprobados polo Concello.

Todos os cursos ou xornadas de formación serán xustificados mediante certificado acreditativo no que conste o número de horas e o programa formativo, sen todo o cal non serán válidos.

6.PROCEDEMENTO.

A solicitude de recoñecemento de grao presentarse, polas persoas empregadas do Concello de Mugardos que reúnan os requisitos establecidos, na segunda quincena do mes de outubro do exercicio previa convocatoria aprobada polo órgano competente, na que se establecerá a data de inicio e fin do prazo de presentación. Este prazo non poderá ser inferior dez días.

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

Os requisitos para acceder ao grao solicitado deberán acreditarse dentro do prazo indicado.

Na sede electrónica do Concello de Mugardos habilitarase o enlace necesario para presentar a solicitude.

A instrución do procedemento corresponderá ao departamento de Secretaría que procederá a unir ás peticións formuladas o informe relativo á progresión acadada, para ser elevado á consideración da Comisión de Seguimento e Valoración da Carreira Profesional.

A resolución sobre o recoñecemento do grao ditarase no prazo máximo de 3 meses dende a finalización do prazo de presentación das solicitudes.

O recoñecemento da progresión nos GCP implicará variacións de clasificación profesional e retributivos pero non cambios xerárquicos nin funcionais. Na práctica o persoal municipal continuará desempeñando as súas funcións na mesma unidade ou departamento ao que estaba adscrito.

6.1.- Progresión na carreira profesional



O acceso a unha categoría persoal superior requirirá do cumprimento dos seguintes requisitos:

- O período de permanencia na categoría inmediatamente inferior.
- Cumprir o criterio de tempo traballado.
- Acreditar a formación mínima e nivel de progreso na consecución de obxectivos, conduta e competencias profesionais acadadas no desempeño do posto de traballo.
- Non ter sanción administrativa grave ou moi grave.

6.2.- Sanción disciplinaria a efectos de progresión nos GCP.

No recoñecemento de progresión na carreira profesional as sancións disciplinarias leves non serán impedimento para a progresión de grao.

Pola contra, cando exista sanción grave ou moi grave o tempo de suspensión de funcións suporá a paralización do cómputo no GCP que corresponda polo mesmo tempo que a sanción disciplinaria. Só se procederá neste último caso cando a sanción sexa firme.

7. COMISION DE SEGUIMIENTO E VALORACIÓN DA CARREIRA PROFESIONAL HORIZONTAL DO CONCELLO DE MUGARDOS.

Por parte do Concello de Mugardos, constituirase unha comisión para realizar o seguimento das medidas que se adopten na súa aplicación e resolver as cuestións que xurdan na interpretación e execución ao acordado.

A Comisión estará formada por:

- Presidente/a:

Asumirá as labores de presidencia o alcalde/sa ou persoa delegada en cada caso na área de Persoal ou Réxime Interior.

-Vogais:

Un/ha vogal designado/a polo Comité de Empresa e os/as Delegados/as de Persoal.

A persoa titular do posto de Intervención ou persoa que legalmente o/a substitúa.

Secretario/a

Funcionario/a do concello de Mugardos.

As funcións deste órgano serán:

- A emisión de ditame con carácter previo á resolución das convocatorias anuais de recoñecemento de grao e progresión na carreira profesional, tras a emisión de informe polo Servizo de Persoal.
- Propoñer itinerarios formativos e obxectivos que podan contribuír á consecución os obxectivos xerais do concello, e informar en todo caso o documento proposta de obxectivos xerais, transversais e individuais.
- Garantir a igualdade de trato entre todo o persoal do Concello con dereito o acceso a Carreira Profesional.



- Resolver as dúbidas de interpretación que podan xurdir na aplicación do Regulamento proponendo as modificacións que con tal motivo estime oportunas para garantir a funcionalidade do sistema, a igualdade e transparencia.

Para exercer as labores de control e seguimento, a Comisión reunirase con carácter ordinario:

- Na segunda quincena do mes de novembro de cada ano con ocasión da emisión de ditame sobre o documento proposta de obxectivos xerais, transversais e individuais.

- Na primeira quincena do mes de decembro de cada ano con ocasión da emisión de ditame previo á resolución que se dite prestando conformidade á xustificación da consecución de obxectivos e de grao no seu caso acadado.

De xeito extraordinario, cando o solicite polo menos o 50% do total de integrantes da mesma.

A Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.

8. BAREMACIÓN

A avaliación do desempeño é o instrumento a través do que se acredita o compromiso do persoal municipal na mellora dos servizos públicos e na consecución dos obxectivos da administración municipal, e mediante o cal se mide e se valora a conduta profesional e o rendemento ou logro dos resultados.

O sistema de baremación do desempeño no Concello de Mugar dos rexerase por criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación, e aplicaranse sen menoscabo dos dereitos dos/as empregados/as municipais.

A Comisión de Seguimento e Valoración da Carreira Profesional Horizontal do Concello de Mugar dos, elaborará un informe proposta de mellora que será trasladado a MXN para debate e aprobación se procede. Tódolos informes serán accesibles para a Comisión.

9. HOMOLOGACIÓN E RECOÑECIMENTO DOS SERVIZOS PRESTADOS DO PERSOAL PROCEDENTE DOUTRAS ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS

1. Para a homologación dos graos de carreira horizontal que puideran ter recoñecidos as persoas empregadas procedentes doutras administracións públicas que sexan nomeadas no Concello de Mugar dos, estarase ao establecido nos convenios ou noutros instrumentos de colaboración subscritos e vixentes entre o Concello e a administración de orixe.

A solicitude de homologación presentarse ante o Rexistro Xeral dirixida ao negociado de recursos humanos e achegando a documentación que proceda.

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 do Concello de Mugar dos, ao número de anos de antigüidade en cada grupo ou subgrupo de clasificación que supoñan o grao máis alto que teña recoñecido na administración de orixe.

3. Se a solicitude de homologación ou recoñecemento comparado de grao por esta vía presentada por Rexistro Xeral, se efectúa durante os tres meses do acceso ao Concello de



Mugardos, achegando a documentación acreditativa do grado de carreira profesional horizontal recoñecido na Administración de procedencia. Os efectos administrativos do recoñecemento, no seu caso, se retrotraerán á data de ingreso neste concello. Polo contrario se a solicitude se presentara en calquera data posterior á indicada, os efectos administrativos produciranse dende a data da solicitude.

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 no Concello de Mugardos 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 no Concello, 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 a efectos da homologación, equivalencia e correspondencia cos servizos prestados no Concello de Mugardos.

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 do Concello de Mugardos.

8. Os resultados destes procedementos serán comunicados polo servizo correspondente á Comisión de seguimento e valoración e prevista no artigo sete deste regulamento.

10. INCIDENCIA DA PROMOCIÓN INTERNA NA CARREIRA PROFESIONAL

O persoal que acceda a outro corpo ou escala polo sistema de promoción interna vertical manterá o dereito a percibir o complemento de carreira correspondente aos graos recoñecidos anteriormente nos grupos, corpos, escalas ou especialidades acadados ao longo da súa carreira administrativa. Así mesmo, recibirá o mesmo tratamento que o persoal deste corpo, escala ou especialidade para os efectos de acceso e progresión da carreira profesional.

11. CALCULO E ABOAMENTO DO COMPLEMENTO DE CARREIRA

1.-Os graos abonaranse mediante o complemento de carreira establecido como retribución complementaria de carácter fixo. Para o cálculo do importe anual do devandito complemento de cada persoa sumaranse as retribucións dos seus grados recoñecidos no correspondente grupo ou subgrupo segundo a seguinte táboa, ata un máximo de catro graos. En caso de recoñecemento de graos en distintos grupos ou subgrupos se sumarán os graos cunha maior retribución.



A carreira profesional será retribuída mediante o “Complemento de Carreira Profesional Horizontal”, cuxa contía en computo anual será a seguinte:

Grupo de clasificación	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	1.890,00	1.890,00	1.890,00	1.890,00
Grupo A2	1.820,00	1.820,00	1.820,00	1.820,00
Grupo B	1.750,00	1.750,00	1.750,00	1.750,00
Grupo C1	1.680,00	1.680,00	1.680,00	1.680,00
Grupo C2	1.610,00	1.610,00	1.610,00	1.610,00
AA.PP	1.540,00	1.540,00	1.540,00	1.540,00

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.

2. 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.

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

Desglosado o cadro anterior, as cantidades reflectidas de seguido abonaranse xunto coa nómina mensual e coa extra de xuño e de decembro:

Grupo de clasificación	Grao I	Grao II	Grao III	Grao IV
Grupo A1	135,00	135,00	135,00	135,00
Grupo A2	130,00	130,00	130,00	130,00
Grupo B	125,00	125,00	125,00	125,00
Grupo C1	120,00	120,00	120,00	120,00
Grupo C2	115,00	115,00	115,00	115,00
AA.PP	110,00	110,00	110,00	110,00

Para o cálculo do importe mensual do devandito complemento de cada persoa sumaranse as retribucións dos seus grados recoñecidos no correspondente grupo ou subgrupo segundo a táboa anterior.

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



Para o persoal a tempo parcial as cantidades reflectidas serán axustadas en proporción á súa xornada de traballo, agás os traballadores/as que teñan reducións de xornada por conciliación.

12. RÉXIME TRANSITORIO E EXCEPCIONALIDADE DE ENCADRE

Acórdase entre as partes un sistema transitorio de recoñecemento da progresión da carreira que será tramitado no primeiro semestre dende a entrada en vigor da presente Carreira profesional, por unha sola vez, a un único grao, conforme o establecido nos artigos 4º 5º e 6º deste documento, para o que será tido en conta en exclusiva a formación adquirida segundo Anexo I.

Este sistema excepcional habilitase para acceder no grupo ou escala no que o/a empregado/a público/a estea en activo ou con reserva de praza o ano natural no que entre en vigor o presente regulamento.

O pagamento do complemento de carreira recoñecido e derivado do presente réxime se realizará mensualmente na cantidade correspondente.

Para optar ao recoñecemento inicial de grao todos/as os/as empregados/as públicos/as terán que ter contemplado o tempo mínimo de exercicio profesional establecido no acordo que regula a Carreira Profesional do persoal do Concello de Mugardos e acreditar o mínimo de horas de formación para todos os graos que lle correspondan. No caso de que exista persoal que no momento de entrada en vigor da carreira cumpra o mínimo de anos do grao que lle corresponda pero non teña a formación total esixida, terá un prazo de tres anos para acadar as horas de formación necesarias para poder acceder ao grao correspondente.

Para a aplicación deste sistema excepcional haberase de ter en conta que aquel persoal que durante o tempo de prestación de servizos no Concello de Mugardos tivese accedido, polo sistema de promoción interna vertical, a outro grupo/subgrupo ou escala, será encadrado no grao da carreira profesional do grupo/subgrupo ou escala no que estea en activo ou con reserva de praza o ano natural no que entre en vigor o presente regulamento, computándose para ente encadre de grao inicial todo o tempo de servizos e méritos logrados no Concello de Mugardos dende a data de incorporación ao Concello de Mugardos no caso dos traballadores laborais, no corpo/s ou escala/s dende os que se ten accedido, polo sistema de promoción interna vertical, ao grupo/subgrupo ou escala no que estea en activo ou con reserva de praza o ano natural no que entre en vigor o presente regulamento.

É dicir, que se computará o tempo de servizo prestado no Concello de Mugardos dende a data en que cada traballador/a asinará a súa primeira acta de toma de posesión, no caso de funcionarios e funcionarios interinos ou o seu primeiro contrato, como persoal laboral, indefinido non fixo, fixo discontinuo, ou temporal.

13. ACCIÓNS FORMATIVAS

O Concello de Mugardos comprométese tanto a facilitar o acceso á formación dos/as empregados/as municipais como a potenciar a realización de actividades formativas dende a propia administración que permitan, ademais de mellorar a súa capacitación profesional, o acceso en igualdade de condicións de todo o persoal á carreira profesional.

14. CRITERIOS DE AVALIACIÓN



A Comisión de Seguimento e Valoración da Carreira Profesional Horizontal do Concello de Mugardos realizará unha interpretación e valoración da formación, obxectivos e traballos do persoal municipal co obxecto de informar de forma favorable ou desfavorable sobre o acceso aos graos da carreira.

15 .OUTRAS CLÁUSULAS

Con este acordo asinado entre o Concello de Mugardos, representado polo Alcalde ou Concelleiro/a en quen delegue, e a representación sindical do Concello de Mugardos; regúlanse as bases da carreira profesional.

Contra o citado acordo poderase interpoñer recurso contencioso-administrativo no órgano correspondente. Poderá utilizarse calquera outro recurso que se estime conveniente.

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

No prazo máximo de tres anos a partir da entrada en vigor do Regulamento, deberá tramitarse e aprobarse o Sistema de avaliación do desempeño do concello de Mugardos que desenvolva as previsións do artigo 20 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público e 83 e 85 da Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público de Galicia. En tanto resultará de aplicación o seguinte sistema transitorio:

1. Obxectivos do rendemento.

Os obxectivos a acadar deben perseguir a actualización permanente; a mellora da capacidade de resposta na prestación de servizos á veciñanza; á completa implementación dos proxectos de administración electrónica e ciberseguridade e en xeral a axilidade e racionalidade dos procedementos e o control e avaliación dos resultados das políticas públicas.

Poderán ter un carácter transversal cando afecten a toda a organización ou impliquen a actuación conxunta de distintos departamentos municipais, asociados aos obxectivos específicos do servizo ou individuais, en función das iniciativas vinculadas a concretos postos de traballo.

En todo caso, os obxectivos propostos deberán reunir os seguintes requisitos:

- a) Específicos, de xeito que se defina con precisión os resultados que se pretenden lograr así como o grao de relación co, departamento, posto ou proxecto transversal nun concreto ámbito temporal.
- b) Realizables, en función dos medios humanos e materiais dispoñibles. No caso de que podar implicar unha actuación interdisciplinar ou conxunta que implique a postos de traballo de distintos departamentos non propostos dende a Alcaldía, a iniciativa deberá ser subscrita polas persoas titulares de cada posto.



c) Adecuados, atributo que se corresponde co grao de correlación coas áreas de actuación prioritarias, departamentais definidas ou cunha necesidade ou demanda social, legal ou tecnolóxica advertida relacionada co posto de traballo. Desta forma a consecución dos obxectivos marcados debe ir unida a adquisición da formación necesaria para a adquisición de competencias e cualificacións profesionais que se estimen necesarias por razón da especificidade da función desenvolvida e da experiencia adquirida

d) Medibles, en función dos impactos que se podan acadar (fins e beneficios internos e externos).

2. Criterios de valoración

A) Planificación por obxectivos Corresponde á Alcaldía en coordinación coas restantes concellerías delegadas, mediante providencia que será posta en coñecemento de toda a organización na primeira semana do mes de outubro de cada ano, marcar os ámbitos de actuacións prioritarias de carácter anual ou plurianual.

Na segunda quincena de outubro, as persoas titulares de cada departamento remitirán, a proposta de cada xefatura de servizo, proposta á alcaldía ou concelleiro/a delegado na área de persoal comprensiva:

- Dos obxectivos específicos que se marcan para o vindeiro ano/s no seu ámbito de actuación acompañados.
- Dos obxectivos individuais que sexan remitidos dende os diferentes postos de traballo adscritos e escenario temporal no que serán materializados.
- Dos obxectivos específicos que respondan a necesidades detectadas que podan afectar a diferentes departamentos ou a toda a organización. Neste caso, a proposta debe vir acompañada dun programación descritiva que permita identificar e asignar os obxectivos ben xerais ou por servizos que deban ser obxecto de coordinación, co suficiente grao de detalle.

O conxunto de obxectivos propostos co seu grao de correlación coas actuacións prioritarias definidas polo concello, trasladaranse á Mesa Xeral de Negociación para poder ser elevados á Comisión de Avaliación do Desempeño, con carácter previo á súa aprobación pola Alcaldía ou no seu caso, concellería delegada de Persoal na primeira quincena do mes de decembro de cada ano.

Unha vez publicado o documento resultante no taboleiro de anuncios da sede electrónica e da oficina de asistencia en materia de rexistros, o persoal municipal disporá dun prazo de dez días hábiles para presentar solicitude de participación no programa no que se seleccionen un máximo de dous obxectivos, dirixida a alcaldía ou concellería delegada de persoal no seu caso, dos que un deles debe corresponder con algún os obxectivos prioritarios xerais ou transversais reflectidos no documento xeral de referencia.

A Alcaldía ou concellería delegada de Persoal no seu caso, publicará no taboleiro de anuncios da sede electrónica e da oficina de asistencia en materia de rexistros, Resolución comprensiva e motivada das solicitudes aprobadas.

B) Programa de formación



Retribúe o interese do persoal do Concello na mellora da súa formación en función dos obxectivos xerais, específicos ou transversais aprobados a partir dos itinerarios formativos que se propoñan en función dos contidos propios de cada posto de traballo.

Corresponde á Alcaldía en coordinación coas restantes concellerías delegadas, mediante providencia que será posta en coñecemento de toda a organización na primeira semana do mes de outubro de cada ano, marcar os ámbitos de formación prioritaria, sen prexuízo das que podan ser solicitadas por cada empregado/a público municipal mediante solicitude dirixida a alcaldía ou concellería delegada de persoal no seu caso, na que se xustifique o interese e relación co posto de traballo e a conformidade da persoa titular da concellería delegada.

3. Valoración do rendemento acadado.

3.1. Planificación por obxectivos.

Na segunda quincena do mes de novembro de cada ano abrírase un prazo de xustificación dos obxectivos xerais, transversais ou individuais en función do seu ámbito material, acompañada da documentación acreditativa.

No caso de ter un carácter bianual ou plurianual presentárase documentación acreditativa da realización dos traballos asignados a cada fase ou no seu caso o seu reaxuste e medidas a aplicar ate a súa completa execución.

A imposibilidade sobrevida no cumprimento dos obxectivos propostos poderá ser valorada de motivarse de forma detallada as causas que impiden ou dificultan a súa consecución e no seu caso de ser factible, reformulación dos obxectivos xerais, transversais ou individuais de forma total ou parcial.

Cada proposta de obxectivos canto teña un carácter transversal debe contemplar para estes efectos, a porcentaxe estimada de traballos que será acometidos por cada servizo/empregado/a público para a súa valoración e a xustificación final dos empregados segundo ficha Anexo .

Os obxectivos xerais e individuais serán valorados mediante a presentación de documentación xustificativa segundo ficha Anexo.

3.2. Programa de formación.

A valoración correspondente a este programa deberá estar precedido da súa xustificación mediante a presentación no mes de novembro de cada ano de diploma ou certificado de asistencia, e da indicación dos expedientes administrativos rematados asignados ao seu servizo ou de carácter interdisciplinar nos que teña participado e materializado os coñecementos adquiridos vinculados aos itinerarios formativos aprobados polo concello.

Na medida en que dea lugar a estandarización de documentos ou de expedientes tipo ou boas prácticas a replicar polo servizo ou polo conxunto da organización, a xustificación debe ir unida a Ficha descritiva dos obxectivos acadados e documentos tipo segundo ficha Anexo.

3.3. Factores de acreditación e consolidación de grao.



A avaliación do desempeño levarase a cabo tendo en conta a traxectoria profesional e progresión para cada posto de traballo no período previsto para un dos graos definidos no artigo 5 do Regulamento a partir do informe do departamento de Secretaría e o ditame de avaliación do posto/s de traballo ocupados polos empregados/as públicas emitido pola Comisión de Avaliación do Desempeño que impliquen para cada un dos Graos a participación e consecución de tres obxectivos xerais e específicos (100 puntos) para os que se teñan realizado cando menos as horas de formación segundo a estrutura de graos prevista no artigo 5.

No caso de participación en obxectivos transversais atenderase ás porcentaxes de participación que sumaranse aos xerais ou específicos realizados ate acadar o total de puntuación e horas mínimas de formación.

Unha vez emitido ditame definitivo pola Comisión de Avaliación, ditarase Resolución de Alcaldía ou da concellería delegada de Persoal segundo corresponda, sobre os obxectivos acadados e graos consolidados segundo cada posto de traballo e progresión acadada.

Dita resolución será notificada e publicada no taboleiro de anuncios e portal de transparencia conforme á normativa sobre protección de datos na que en todo caso figurarán os obxectivos acadados e formación realizada asociada.

4. Comisión de Avaliación do Desempeño.

A Comisión de Seguimento e Valoración da carreira profesional horizontal actuará como Comisión de Avaliación do Desempeño:

- Na segunda quincena do mes de novembro de cada ano con ocasión da emisión de ditame sobre o documento proposta de obxectivos xerais, transversais e individuais.
- Na primeira quincena do mes de decembro con ocasión da emisión de ditame previo á resolución que se dicte prestando conformidade á xustificación da consecución de obxectivos. No caso de que se observase a existencia de deficiencias materiais non emendables, o ditame deberá recoller proposta de reaxuste ou peche de proxecto. Neste caso e con carácter previo abrirase un período de audiencia previa durante tres días hábiles, transcorrido o cal a Comisión realizará nova sesión resolvendo as alegacións no seu caso presentadas a través do rexistro xeral.

Anexo obxectivos prioritarios xerais período 2025-2030.

Área	Administración electrónica e competencias dixitais
Obxectivos	Dixitalización e tramitación electrónica de procedementos administrativos e tramitación interna; interacción coa cidadanía a través de medios dixitais; interoperabilidade entre administracións públicas; protección de datos persoais e ciberseguridade.
Itinerarios e accións formativas	Curso superior de administración electrónica EGAP
	Curso de especialización en contratación pública y administración electrónica para las entidades locais INAP



	Subprograma de desempeño en entidades locais INAP
	Actividades formativas EGAP
	Actividades formativas Deputación Provincial de A Coruña
	Actividades formativas propias

Área	Servizos públicos locais, xestión administrativa e atención á cidadanía
Obxectivos	Dotar aos/ás empregados/as públicos locais dos coñecementos e habilidades necesarias para unha xestión de calidade dos servizos públicos locais: • Aprender a aprender • Habilidades comunicativas e de relación. • Procedemento administrativo común. • Orientación á cidadanía: Goberno Aberto, bo goberno e integridade. • Dereitos da cidadanía nas Relacións coas Administracións Públicas. • Xestión documental e de arquivos. • Información e atención á cidadanía. -Goberno multinivel e servizos públicos
Itinerarios e accións formativas:	Itinerarios formativos de Capacitación Competencial Profesional do grupo de apoio administrativo (IFCA) INAP e EGAP.
	Actividades formativas EGAP, Deputación Provincial de A Coruña.
	Actividades formativas propias

Área	Seguridade no traballo
Obxectivos	Seguridade e saúde no traballo nos seus diferentes niveis tendo en conta a perspectiva de xénero.
	Actividades formativas INAP, EGAP e Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia
	Actividades formativas Deputación Provincial de A Coruña
	Actividades formativas propias

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. ABOAMENTO PROGRESIVO

1. O aboamento deste complemento adicional 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



cinco anos, salvo que a falta de dispoñibilidade orzamentaria esixa a prolongación do devandito período.

2. 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.

Grupo de clasificación	2026	2027	2028	2029	2030
Grupo A1	20%	40 %	60%	80 %	100%
Grupo A2	20%	40 %	60%	80 %	100%
Grupo B	20%	40 %	60%	80 %	100%
Grupo C1	20%	40 %	60%	80 %	100%
Grupo C2	20%	40 %	60%	80 %	100%
Agrupacións Profesionais	20%	40 %	60%	80 %	100%

3. 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, o importe global dispoñible distribuírase entre todo o persoal, proporcionalmente.

4. En caso de que nalgún dos anos durante o período de vixencia do sistema extraordinario de carreira profesional horizontal, si a dispoñibilidade orzamentaria e a situación económica municipal o permite, previo informe favorable da intervención municipal ao respecto, poderase acelerar o período para acadar o aboamento total, o importe global dispoñible distribuírase entre todo o persoal, proporcionalmente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA. RECOÑECIMIENTO DA PROGRESIÓN ACADADA E COMPUTO DOS ANOS EXCEDENTES DO SISTEMA EXTRAORDINARIO AO INICIO DO 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 Capítulo 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. Os efectos económicos do complemento retributivo asociado ao recoñecemento do grado de progresión no sistema extraordinario da carreira administrativa das distintas convocatorias serán do 1 de xaneiro do ano seguinte.
3. Os efectos económicos do complemento retributivo do recoñecemento dos graos de progresión no sistema ordinario da carreira administrativa horizontal das sucesivas convocatorias serán o 1 de xaneiro do ano seguinte.
4. A contía da dotación orzamentaria estará suxeita á Lei de orzamentos xerais do Estado e aos obxectivos da regra de gasto e estabilidade orzamentaria.”

SEGUNDO.- Proceder á apertura dunha fase de información pública durante trinta días hábiles mediante a publicación de anuncio no BOP, Espazo de Participación cidadá na elaboración normativa da páxina web do concello (<https://mugardos.gal/es/participacion-ciudadana-en-la-elaboracion-normativa/#1590311638036-ea7233d6-44fe>), no Portal de Transparencia do concello (<https://mugardos.sedelectronica.gal/transparency/094a6035-59a1-4c8f-98d9-8bb453f13fb4/>), e no taboleiro de anuncios da sede electrónica do concello (<https://mugardos.sedelectronica.gal/info.12>), sección Ordenanzas e regulamentos, prazo durante o cal as persoas interesadas poderán presentar cantas reclamacións ou alegacións estimen por oportunas.

De non presentarse suxerencia, reclamación ou alegación ningunhas, o acordo ate entón provisional quedará elevado automaticamente á categoría de definitivo, levándose a cabo a publicación da modificación e texto refundido resultante do RRI da EIM As Lagoas no BOP de A Coruña, sen que entre en vigor ata que teña transcorrido o prazo de quince días hábiles dende a súa remisión aos órganos competentes do Estado de da Xunta de Galicia de conformidade co establecido nos artigos 70.2º e 65.2º da Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases do Réxime Local.

Contra o acordo así adoptado poderán as persoas interesadas interpoñer recurso contencioso-administrativo ante o Tribunal superior de Xustiza de Galicia nos termos do artigo 10.1º.b) da Lei 29/1998, de 13 de xullo, reguladora da Xurisdicción Contencioso-Administrativa e 112.3º da Lei 39/2015, de 1 de outubro, reguladora do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

Non habendo máis asuntos que tratar o Alcalde levantou a sesión sendo as doce horas e trinta e cinco minutos, estendéndose a presente acta da que como secretaria dou fe.

Visto e praxe

O Presidente

A secretaria

Juan Domingo de Deus Fonticoba

Paula E. Ramos Díaz

