

ADMINISTRACIÓN LOCAL
AYUNTAMIENTOS
Ayuntamiento de Mérida
Recursos Humanos**Anuncio 863/2018**

« Expediente de tramitación relativo a la carrera profesional del personal funcionario, laboral fijo y laboral indefinido »

La Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Mérida, en la sesión ordinaria celebrada el día 15 de diciembre de 2017 se adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

- B).- EXPEDIENTE DE TRAMITACIÓN RELATIVO A LA CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO, LABORAL FIJO Y LABORAL INDEFINIDO DEL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA.

Se trae a la Mesa el expediente tramitado para su aprobación, si procede, relativo a la carrera profesional del personal funcionario, laboral fijo y laboral indefinido al servicio de esta Administración. El expediente trae causa del acuerdo adoptado, en reunión mantenida, el día 13 de los corrientes, por este Excmo. Ayuntamiento y las centrales sindicales con representación en el mismo, en el que se propone:

Primero: El personal al servicio del Ayuntamiento de Mérida, que tenga la condición de funcionario de carrera, laboral fijo o personal laboral indefinido (a los únicos efectos de la carrera profesional horizontal), podrá progresar profesionalmente en su carrera administrativa sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo cuando cumpla las condiciones y requisitos que se establecen en La Ley de función pública y sus normas de desarrollo relativa a la carrera profesional horizontal.

También será de aplicación al personal funcionario interino y personal laboral temporal de la misma Administración cuando adquieran la condición de funcionario/a de carrera o de laboral fijo, respectivamente, en cuyo caso se le reconocerán los servicios previos desempeñados en las condiciones que se establezcan.

Segundo: La carrera profesional horizontal a la que se refiere el párrafo anterior reunirá las siguientes características:

- a) Voluntaria.
- b) Independiente de la escala jerárquica.
- c) Objetivable y mensurable.
- d) Evaluable por una comisión de evolución establecida a efectos en la que participarán los sindicatos que tengan participación en la mesa de dicha administración sin perjuicios de la autoevaluación previa de los empleados públicos afectados.
- e) Irreversible respecto a los niveles conseguidos.
- f) Establecimiento de perfiles profesionales con reconocimiento específico.
- g) Los méritos tenidos en cuenta para el acceso a un nivel no podrán utilizarse para el acceso a otro.
- h) Para computo del ejercicio profesional necesario para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional horizontal se reconocerá al cien por cien los periodos trabajados en el mismo cuerpo o escala, y al cincuenta por ciento los trabajos realizados en otro cuerpo o escala inferiores y superiores, como funcionarios de carrera o interino en cualquiera administración pública, a los que adquieran la condición de funcionario de carrera y como laborales fijos o temporales a quienes adquieran la condición de laboral fijo.

Tercero: La carrera profesional horizontal constará de un nivel inicial y cuatro niveles consecutivos, a los que se accederá en función del número de años mínimo de ejercicio profesional que continuación se relaciona y previa la correspondiente evaluación.

- Nivel inicial.
- Nivel I: Cinco años (5).
- Nivel II: Doce años (12).
- Nivel III: Diecinueve años (19).
- Nivel IV: Veintiséis años (26).

En el nivel inicial se encontrarán todos los empleados públicos que así lo soliciten. Este nivel no estará retribuido.

Cuarto: El procedimiento para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional horizontal será el siguiente:

1.º) Aquellos empleados públicos que consideren que reúnen el requisito mínimo de trayectoria profesional, requerido para cada uno de los niveles así como para los méritos necesarios, podrán solicitar mediante el modelo normalizado que figura como anexo I, el reconocimiento del nivel correspondiente adjuntando a la solicitud el formulario de autoevaluación que se determine en la comisión de valoración, así como los documentos justificativos que lo amparen.

2.º) La comisión contemplada en el apartado siguiente será la encargada de evaluar cada una de las solicitudes a la vista de la documentación presentada, pudiendo recabar cuantos informes entienda necesarios para la correcta valoración de los méritos. Así mismo podrá requerir al solicitante la aclaración o la matización de cuantas dudas pudieran surgir en el procedimiento de valoración.

En función de todo lo acordado, la comisión elevará la propuesta vinculante relativa al acceso o no acceso al nivel solicitado en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la solicitud, haciendo constar la fecha de evaluación, que tendrá efectos desde dicha presentación.

3.º) El Ayuntamiento en el plazo máximo de un mes dictará la resolución correspondiente que será notificada al interesado/a y a la Sección de Personal.

En caso positivo emitirá un documento que servirá al interesado para acreditar el nivel de carrera horizontal alcanzada, así como, en su caso, para la percepción del complemento retributivo correspondiente a su carrera profesional horizontal.

En caso negativo, el empleado público podrá solicitar una nueva evaluación transcurrido un año desde la notificación de la valoración desfavorable.

Quinto: A efectos de la adecuada valoración de los requisitos y méritos necesarios para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional horizontal, se crea una comisión de valoración con carácter local con las competencias que se indican en el punto 2.º) del apartado anterior.

La composición de esta comisión de evaluación, de la que deberán formar parte las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo se negociará en el plazo de un mes desde la firma del acuerdo que adopte como tal los presentes criterios.

Sexto: La carrera profesional horizontal será retribuida mediante el complemento de carrera profesional horizontal, a percibir por aquellos empleados públicos que participen en el sistema de carrera profesional según los criterios presentes. Su cuantía en cómputo anual será la siguiente:

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Grupo A/Sub A1	1.554	3.107	4.661	6.214
Grupo A/Sub A2	1.335	2.670	4.005	5.340
Grupo C/Sub C1	976	1.951	2.927	3.902
Grupo C/Sub C2	872	1.746	2.619	3.491
Agrupate profesional/grupo	770	1.540	2.311	3.081

Las citadas cuantías serán abonadas con el efecto del 1 de enero del siguiente año que se haya reconocido el nivel correspondiente, en pago único para el nivel uno y distribuidos en dos, tres y cuatro pagos para los niveles dos, tres y cuatro respectivamente.

Este complemento retributivo será compatible con el resto de las retribuciones, tanto básicas como complementarias. Que perciban los empleados públicos de este Ayuntamiento.

Séptimo: Se garantiza a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo que perciba el complemento de carrera horizontal y acceda mediante el procedimiento de promoción interna o nombramiento de personal funcionario de carrera o laboral fijo de categoría superior. la perfección de la cuantía de dichos complementos ya reconocidas hasta que el nivel reconocido en la nueva categoría alcance una cuantía superior.

Octavo: Se establece un régimen transitorio para los empleados públicos fijos incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo que preste servicios en el Ayuntamiento de Mérida. A la firma del mismo, así como para el personal que durante la vigencia de este régimen adquiera la fijeza como funcionario o laboral en virtud de las convocatorias de ofertas públicas de empleo del mencionado Ayuntamiento.

Durante este régimen transitorio los empleados públicos fijos de este Ayuntamiento podrán optar al nivel inicial y nivel I de la carrera Horizontal cuyo reconocimiento se hará en el cuerpo o escala en el que el empleado público se encuentre en activo o desde el que se haya accedido en su caso a la situaciones de servicio especiales, excedencias por cuidados de familiares y excedencia por razón de violencia de género, computando como ejercicio profesional el tiempo efectivamente desempeñado en dicho cuerpo o escala o el destinado a funciones sindicales o representación de personal.

Para optar al nivel inicial todos los empleados/as públicos/as que se encuentren en la situación anterior cualquiera que sea el tiempo de ejercicio profesional así mismo, para poder optar a nivel I, se deberá haber completado un tiempo mínimo de ejercicio profesional de cinco años. El procedimiento para el reconocimiento del nivel de carrera, se iniciará por parte del/la interesado/a. El Ayuntamiento una vez comprobado el cumplimiento del derecho procederá al reconocimiento del nivel, comunicándose al interesado/a y a la Sección de Personal del Ayuntamiento.

Dicho régimen transitorio se articula de la siguiente manera:

Nivel inicial: En este nivel se encontrarán todos los empleados públicos que así lo soliciten. Este nivel no estará retribuido.

Nivel uno: Se podrá solicitar en un plazo de diez días a partir de la entrada en vigor de este acuerdo. Excepcionalmente y por una sola vez, en esta ocasión solo se tendrá en cuenta el tiempo de ejercicio profesional para el acceso a este nivel.

El procedimiento de reconocimiento de nivel uno consistirá en la solicitud por parte del interesado/a, a la que se adjuntará los documentos que acrediten el cumplimiento del requisito mínimo del ejercicio profesional. El Ayuntamiento de Mérida una vez comprobado el mencionado cumplimiento, procederá al reconocimiento de este nivel, comunicándose así al interesado/a y a la Sección de Personal del Ayuntamiento.

En el último mes del ejercicio año 2017 se abonará el 33% de la cuantía establecida para el nivel 1; en el año 2018 se garantiza el 33% y si existe disponibilidad presupuestaria se llegaría al 50%; y en el año 2019 se garantiza el 100% del nivel 1.

Los siguientes niveles se negociarán en marzo de 2019.

Cada año se abrirá un plazo extensivo al mes de enero y febrero para solicitar el reconocimiento del nivel que se cumpla durante el año.

Noveno- Comisión paritaria de seguimiento e interpretación del acuerdo.

En cumplimiento de lo estipulado en el artículo 38.5 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del presente acuerdo. Sus funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Composición: Será idéntica a la que en cada momento tenga la Mesa General de Negociación de los empleados/as públicos/as y con idéntica proporcionalidad a efectos de adopción de acuerdos. Asimismo podrán asistir los asesores o asesoras previstos para la citada Mesa. La Comisión Paritaria se dotará de una Presidencia y una Secretaría y serán designadas las personas que designen sus componentes por mayoría de las partes.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Resolución de conflictos de interpretación y aplicación de la totalidad del articulado y anexos del presente acuerdo.
- b) Conocer e informar cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación e interpretación del acuerdo, con carácter previo a la resolución extrajudicial de conflictos colectivos.
- c) Elaborar y aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.
- d) En general, intervenir en la resolución de cuantas cuestiones deriven del proceso de concreción del contenido del presente acuerdo.
- e) Proponer propuestas que mejoren el desarrollo y aplicación del presente acuerdo.
- f) Establecer criterios para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño del personal del Ayuntamiento de Mérida.
- g) Impulsar la implantación de dicho sistema.

Régimen de Reuniones de la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al año durante el mes de noviembre. Con carácter extraordinario la Comisión Paritaria se reunirá cuando lo decida la Administración, la mayoría de las representaciones sindicales (en este caso la reunión deberá celebrarse en el plazo de 10 días naturales a partir de la solicitud) o por acuerdo de ambas partes.

Adopción de acuerdos para la validez de los acuerdos, se adoptará el régimen que se establezca a tal efecto en el Reglamento de funcionamiento de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente acuerdo. Sus dictámenes y acuerdos se incorporarán al mismo como anexos. De conformidad a lo establecido en el 45.3 del Texto Refundido del EBEP, si no se produce acuerdo sobre el conflicto planteado cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación que será obligatoria. Las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

Funcionamiento de la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria podrá elaborar su propio Reglamento de Funcionamiento. En ausencia del mismo, en lo no previsto en el presente artículo será aplicable el Reglamento de Funcionamiento de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Mérida así como las normas de derecho necesario previstas en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y capítulo II del título II: La Ley

39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y demás normas de aplicación.

Escala de niveles de carrera profesional.

ANEXO 1

Niveles	Inicial	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Años	0-5	5	12	19	26

En el expediente obran informes de la Intervención General y del Gabinete Jurídico del siguiente tenor:

“INTERVENCIÓN:

Efectuada retención de crédito en la partida presupuestaria 9201/15201 con número de operación 220170014738 para financiar el coste del 33% de la carrera profesional del personal funcionario, laboral fijo y laboral indefinido del Ayuntamiento de Mérida cuyo importe ha sido cuantificado en 165.137,95 euros.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 176.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, así como en el artículo 26.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos:

1. Con cargo a los créditos del estado de gastos de cada presupuesto solo podrán contraerse obligaciones derivadas de adquisiciones, obras, servicios y demás prestaciones o gastos en general que se realicen en el año natural del propio ejercicio presupuestario.

En virtud de los artículos anteriores, se informa que las obligaciones derivadas de la carrera profesional con cargo al crédito retenido efectuado, cuyo expediente se encuentra en fase de tramitación, deberá ser aprobado antes de la finalización del ejercicio presupuestario 2017, al objeto de proceder al reconocimiento de las obligaciones que del mismo se deriven en el presupuesto de 2017, no pudiendo incorporarse el crédito retenido al ejercicio siguiente.

Por otra parte, se informa que el expediente deberá ir acompañado de un informe justificativo sobre la legalidad del procedimiento, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales”.

“Gabinete jurídico:

Asimismo, se emite informe al respecto, por el Sr. Letrado del Gabinete Jurídico Municipal, don Rafael Romero-Camacho Galván, en el que se dice:

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Constitución Española de 1978 (CE).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (TREBEP).
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (LGPE 2017).
- Ley13/2015, de 8 de abril, de la Función Pública de Extremadura (LFPEX).
- Decreto 43/1996, Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional (decreto 43/96).
- Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen Local (Ley 7/85) (LBRL).
- Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 4 de marzo (TRLRHL).
- Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL).

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera. El propio TREBEP en su artículo 2.1, al regular su ámbito de aplicación, dispone que “...se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral...” de las Administraciones de las Entidades Locales, para establecer a continuación, en el artículo 3.1 que “El personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local.” Estos preceptos, junto con la disposiciones final primera, que confiere carácter básico a todo el articulado, y final cuarta, “Entrada en vigor”, que estable que “2. Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este estatuto”,

permiten completar el sistema de fuentes de nuestras Administraciones en materia de sus empleados públicos, del que resulta el siguiente orden:

1. Estatuto Básico del Empleado Público.
2. Legislación de función pública de la Comunidades Autónomas con competencias en materia de régimen local.
3. Legislación de régimen local (LBRL y TRRL), que continuará vigente en todo lo que no se opongan a las anteriores.

Por lo que atañe al asunto objeto de este informe debe hacerse una última matización por la previsión recogida en el párrafo 2 de la disposición final cuarta del TREBEP "Lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este estatuto", ya que es precisamente el capítulo II del título III el que regula la carrera profesional, concepto genérico que aglutina una serie de medidas entre las que se encuentra la carrera profesional horizontal. Como consecuencia de ello, debemos acudir a la normativa autonómica en materia de función pública, en concreto la Ley13/2015, de 8 de abril, de la Función Pública de Extremadura (LFPEX), que ha regulado la materia en el artículo 57, 2, b) al regular el Complemento de carrera profesional, que retribuirá la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera horizontal. La cuantía concreta de las retribuciones correspondientes a los sucesivos tramos de carrera horizontal se establecerá por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas de Extremadura en atención a lo dispuesto en el artículo 105 de esta ley y deberá constar en la correspondiente norma presupuestaria.

Segunda. El concepto, como se ha dicho genérico, de carrera profesional se extrae del artículo 16.2 del TREBEP "...es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad". Este concepto articula una serie de medidas entre las que el apartado 3 del precepto citado prevé las siguientes: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna vertical. La redacción del encabezado de la norma, "Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:...", abre por tanto un amplio abanico de posibilidades: Aplicar todas las medidas, aplicar alguna de ellas o varias, regular medidas nuevas, aplicar medidas nuevas con las ya previstas en el TREBEP e, incluso, no aplicar ninguna de ellas. Para esta norma la carrera horizontal "...consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo...", concepto que comparte punto por punto el apartado 3.a) del artículo 57 de la Ley Autonómica. En definitiva, la carrera profesional es el derecho de los empleados públicos a progresar de manera individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asignadas y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios.

Por ello, el acceso a la carrera profesional tiene un carácter voluntario y un tratamiento individualizado, de manera que es cada empleado público, previo cumplimiento de los requisitos oportunos, quien determine su progresión en los distintos niveles que la configuran.

Pese a que el artículo 17 del EBEP establece una serie de reglas tendentes a la aplicación de la carrera horizontal, hay que buscarlas en la legislación autonómica, por la remisión expresa que se contiene en el mismo y, sobre todo, por el amplísimo margen que otorga al prever su carácter potestativo junto con la posibilidad de establecer reglas nuevas. Es, por tanto, en la LFPEX donde hay que indagar las reglas para la aplicación de la carrera horizontal, como retribución complementaria, cuyo artículo 57.2.b) in fine recoge la siguiente regulación (que debemos considerar mínima a tenor del apartado b) "La cuantía concreta de las retribuciones correspondientes a los sucesivos tramos de carrera horizontal se establecerá por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas de Extremadura en atención a lo dispuesto en el artículo 105 de esta ley y deberá constar en la correspondiente norma presupuestaria.), que constituirá el modelo en el que deba basarse el Ayuntamiento a la hora de establecer la carrera profesional en el mismo.

Tercera. El artículo 16.3.a) del TREBEP, al establecer el concepto de la carrera horizontal, establece sendas remisiones al artículo 17, comentado en el apartado anterior, y al apartado 3 del artículo 20 "La evaluación del desempeño", que se transcribe: "3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal,..."; además el apartado 5 exige que "La aplicación de la carrera profesional horizontal,... requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño...". Quiere ello decir que la implantación de la carrera profesional, lleva implícita la articulación de la consiguiente evaluación, que no es otra cosa que el procedimiento mediante el cual "...se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados". (Segundo párrafo del apartado 1 del artículo 20.1, párrafo segundo del TREBEP, y 57.4.a) de la LFPEX) y con tal finalidad deben establecerse ineludiblemente las reglas y procedimientos para realizarla, que deberán estar fundados en los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, por exigirlo así los artículo 20.2 del TREBEP y 57.4.b) del TRLFPEX.

Por lo demás, cada Administración establecerá los efectos de la evaluación sobre la carrera profesional, sin que la legislación autonómica haya realizado mayor regulación al respecto que la del TREBEP, ya de por sí muy parca, seguramente debido al carácter de norma básica que, como se ha dicho, tiene todo el articulado. Debe advertirse, que no hay una remisión a norma legal para el desarrollo de lo establecido en el TREBEP, por lo que podrá realizarse reglamentariamente.

Cuarta. Ni el TREBEP ni el TRLFPEX regulan, como parece lógico, el procedimiento para su implantación en las Administraciones Locales, por lo que habrá que estar a las reglas contenidas en la legislación de régimen local y ello sin dejar de tener en cuenta determinados principios como previsión presupuestaria o negociación, etc., que aparecen en el articulado del TREBEP.

Por lo que respecta a la previsión presupuestaria, debe tenerse en cuenta que precisamente la carrera horizontal lleva implícita la consiguiente mejora retributiva, como retribución complementaria que vimos más arriba establece el artículo 57.2.b LFPEX por lo que la previsión presupuestaria de dicha mejora es indispensable, debiendo determinar el presupuesto general la partida o partidas presupuestarias afectadas por la carrera horizontal. Y aquí es donde encontramos una posible dificultad para establecer en el presente ejercicio la mencionada carrera horizontal, dado que la Ley 3/2017, de 17 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017 establece, en su artículo 18 que:

“Uno. A efectos de lo establecido en el presente capítulo, constituyen el sector público:

(...)

- c) Las Corporaciones Locales y Organismos de ellas dependientes.

Dos. En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo”.

Pero es necesario aclarar que según el TREBEP, las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos; además de que no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal. Lo que significa que el Estado se ha desprendido de la competencia que hasta ese momento detentaba para participar en la fijación de las retribuciones complementarias de los funcionarios públicos pero mantiene la competencia para determinar sus retribuciones básicas y se reserva la competencia para determinar el volumen de incremento de las retribuciones del personal, lo que viene en denominarse “masa salarial”.

A mayor abundamiento, el concepto estudiado (de masa salarial) viene perfectamente aclarado en la sentencia de Tribunal Constitucional número 171/1996, de 30 de octubre, en la que se contiene (sic.):

“Según venimos reiterando la cláusula general contenida en el citado artículo 2.1 b) L.O.F.C.A. no autoriza al Estado a adoptar “cualquier medida limitativa de la autonomía financiera de las comunidades autónomas sino, en todo caso de aquellas medidas que tengan una relación directa con los mencionados objetivos de política económica dirigidos a la consecución y mantenimiento de la estabilidad y el equilibrio económico” (SSTC 63/1986, fundamento jurídico 11; 96/1990, fundamento jurídico 3.º, 237/1992, fundamento jurídico 4.º y 68/1996, fundamento jurídico 10). Siendo, por ende, imprescindible que exista una “relación directa” entre la restricción presupuestaria y la finalidad de la política económica perseguida con la misma - pues, de lo contrario, este condicionamiento podría conducir a un total vaciamiento de la autonomía de gasto de las Comunidades Autónomas. – En este sentido hemos de insistir en que no resulta justificado que el Estado predetermine los incrementos máximos de las cuantías de las retribuciones de cada empleado al servicio de las Comunidades Autónomas, de tal modo que el límite debe referirse al volumen total de las retribuciones correspondientes a cada grupo y no a la retribución de cada una de las personas afectadas. (SSTC 63/1986, fundamento jurídico 11; 96/1990 fundamento jurídico 3.º y 237/1992, fundamento jurídico 4.º”.

De aquí se infiere, que la limitación del 1% contenida en la Ley de Presupuestos de 2017, se refiere a la masa salarial global y no al incremento individualizado de cada trabajador del Ayuntamiento.

La negociación colectiva es asimismo imprescindible, por venir exigida en el artículo 37.1 del TREBEP: “1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: ...c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera,... d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.”.

Por lo demás, téngase en cuenta que la negociación colectiva está sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociada, publicidad y transparencia, por establecerlo así el artículo 33 del TREBEP, cuyo apartado 2 exige “...la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello”.

Si bien y en lo que aquí concierne, las limitaciones presupuestarias de la LPGE para 2017, hay que justificar su cumplimiento, en opinión de quien suscribe, para posibilitar la efectividad de acuerdo para implantación de la carrera profesional horizontal en el Ayuntamiento de Mérida, al disponer el apartado ocho del artículo 18 LPGE 2017, que: “Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo”.

A la imposibilidad de la concertación señalada, en el caso de incumplimiento, se une el que conforme al apartado once del mismo artículo 18 de la meritada Ley 3/2017, en cuanto dispone que: Este artículo tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución. Además, el apartado tres se dicta en aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del EBEP.

Quinta. Siempre que se cumpla la precitada limitación establecida en la Ley de Presupuestos Generales de 2017, que imponen a las Administraciones Públicas la limitación que más arriba exponíamos, este funcionario considera que no existiría inconveniente alguno para que el Ayuntamiento procediera llevar a cabo el acuerdo Ayuntamiento-Sindicatos que se propone, sobre criterios generales de la carrera profesional horizontal de sus empleados públicos, por cuanto supone el ejercicio de potestades reglamentarias y de autoorganización, para las que está facultado por el artículo 4.1.a) de la LBRL,

en los términos de la autonomía institucional reconocida en el artículo 140 de la CE, autonomía que es ratificada para el caso particular de los empleados públicos de las Administraciones Locales en el artículo 3.1 del TREBEP. Para ello, debería en su momento, aprobar la correspondiente regulación tanto de la carrera como de la evaluación del desempeño, debiendo prever en el presupuesto general municipal la partida o partidas presupuestarias que contendrán los créditos correspondientes para hacer frente a la retribución que se establezca.

Sexta.- El órgano municipal competente para la aprobación del presente expediente, previa negociación colectiva, es la Junta de Gobierno Local, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1. a) y h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, por tener atribuidas las competencias en materia de Reglamentos y Ordenanzas (apartado a) y fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios (apartado h), no obstante el carácter "especial" de esta retribución.

CONCLUSIONES

De lo expuesto, el Letrado que suscribe estima que, en los términos apuntados, no existe inconveniente alguno para que el Ayuntamiento de Mérida, acuerde implantar la modalidad carrera profesional horizontal de sus funcionarios de carrera, por cuanto supone el ejercicio de potestades reglamentarias y de autoorganización, para las que está facultado por el artículo 4.1.a) de la LBRL, en los términos de la autonomía institucional reconocida en el artículo 140 de la CE, autonomía que es ratificada para el caso particular de los empleados públicos de las Administraciones Locales en el artículo 3.1 del TREBEP. Para ello, deberá aprobar la correspondiente regulación tanto de la carrera como de la evaluación del desempeño, debiendo prever en el presupuesto general la partida o partidas presupuestarias que contendrán los créditos correspondientes para hacer frente a la retribución que se establezca.

Sin embargo de lo señalado y como conclusión, dado el carácter "especial" de esta retribución durante el ejercicio 2017 y debido a las limitaciones establecidas en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (LGPE 2017), el Ayuntamiento, como decimos, podrá implantar y en su consecuencia pagar, la carrera profesional horizontal, siempre que no vulnere la limitación establecida en la citada Ley, ya que esto supondría un incremento de las retribuciones y el acuerdo que así lo resolviera sería nulo de pleno derecho".

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los presentes, adoptó el siguiente

ACUERDO:

Primero.- Aprobar la carrera profesional del personal al servicio de este Excmo. Ayuntamiento, en los términos del acuerdo suscrito en la Mesa de Negociación con las Centrales Sindicales y esta Administración, tal y como se indica en el cuerpo del presente acuerdo. Todo ello, condicionado a la existencia de crédito suficiente y adecuado, a los criterios establecidos a estos efectos por el MINHAFP; así como a los establecidos en el vigente plan de ajuste municipal de acuerdo con los criterios establecidos en el Real Decreto-Ley 4/2012, de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales, así como en la Orden PRE/966/2014, de 10 de junio, por la que se publican las características principales de las operaciones de endeudamiento suscritas con cargo al mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales.

Segundo.- Encomendar a las Delegaciones Municipales de Recursos Humanos y Hacienda, la realización de cuantos trámites sean necesarios, hasta llevar a puro y debido efecto lo acordado.

Tercero.- Dar traslado del presente acuerdo a dichas Delegaciones Municipales, así como a las Centrales Sindicales con representación en este Excmo. Ayuntamiento, para su conocimiento y efectos procedentes.

Mérida, a 19 de febrero de 2018.- La Concejala Delegada de Recursos Humanos, María de las Mercedes Carmona Vales.

Mérida (Badajoz)

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

Godofredo Ortega y Muñoz, 4 1ª Planta
06011 Badajoz

