



# Universidad Internacional de Andalucía

## **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / CARRERA HORIZONTAL**

*Normativa autonómica*

## **Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.**

### **Exposición de Motivos – Apartado I**

[...]

De acuerdo con ello, los objetivos prioritarios de esta norma son los siguientes:

a) Actualizar la regulación de la función pública de la Junta de Andalucía, en el marco de la legislación estatal de carácter básico, lo que conlleva, entre otros avances, implementar la carrera profesional horizontal, para el reconocimiento del desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

[...]

e) Reforzar la formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias, para la mejora de la Administración y el progreso de la sociedad, la recualificación de las personas para su adaptación a las nuevas necesidades de los servicios que se prestan a la ciudadanía, y el desarrollo de la carrera profesional.

### **Exposición de Motivos – Apartado II – En la referencia general al Título VI de la Ley.**

[...]

El título I contiene las disposiciones generales de la ley, estableciendo su objeto, ámbito de aplicación y principios de actuación.

En su capítulo I la ley dispone un marco amplio y común para el empleo público de todas las Administraciones públicas a las que se extienden las competencias normativas de la Comunidad Autónoma. De este modo, con distinto alcance, que se determina en cada caso concreto, es de aplicación al personal de las diferentes Administraciones públicas de Andalucía, incluyendo al personal de la Administración de la Junta de Andalucía, al personal estatutario del Servicio Andaluz

de Salud, al personal de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, al personal de las Universidades públicas de Andalucía, al personal eventual y al personal investigador. Y, en cuanto a los principios de actuación, la ley incluye también, entre otros, los de buena administración, conciliación, atracción, desarrollo y retención del talento humano, garantía de la validez predictiva de los procesos de selección y promoción profesional, adecuación de la formación a las competencias requeridas para el desempeño del puesto de trabajo y su proyección sobre la carrera profesional, transparencia y regulación del conflicto de intereses.

[...]

El título V aborda la regulación de la promoción profesional del personal funcionario de carrera, que se articulará a través de la carrera profesional, y la del personal laboral, a través de los procedimientos previstos en el convenio colectivo vigente. La anterior Ley 6/1985, de 28 de noviembre, regulaba la carrera administrativa del personal funcionario, que se estructuraba a través de dos mecanismos: el grado personal y la posibilidad de acceder a otros puestos de trabajo mediante los sistemas de concurso, libre designación y, excepcionalmente, cobertura mediante sistemas de selección para acceso a la función pública. La normativa estatal de carácter básico ha supuesto un avance significativo en el desarrollo del concepto de carrera profesional. Emplea este concepto para referirse al conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y permite que esta carrera profesional pueda desarrollarse por las distintas Administraciones públicas reconociendo, aislada o simultáneamente, alguna o algunas de las siguientes modalidades: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal. En este marco normativo, el capítulo I establece que son aplicables todas las que permite dicha legislación estatal de carácter básico, articulando las peculiaridades que en Andalucía caracterizan su implementación.

En el capítulo II se regula concretamente la carrera profesional del personal funcionario de carrera, en las siguientes modalidades:

- a) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo a través de los procedimientos legales de provisión.
- b) Promoción interna vertical, que permite el ascenso a un cuerpo, especialidad u opción de un grupo o subgrupo inmediatamente superior.
- c) Promoción interna horizontal, para el acceso a otro cuerpo, especialidad u opción dentro del mismo grupo o subgrupo de pertenencia.
- d) Carrera horizontal, que supone el reconocimiento de la promoción profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo ni de actividad, a través del ascenso en un sistema de tramos que son el resultado de una valoración positiva, objetiva y reglada del desarrollo profesional alcanzado. Esta carrera horizontal está vinculada a la percepción del complemento de carrera profesional.

El Título VI regula los derechos retributivos.

Por un lado, se determinan los principios en los que se fundamenta el sistema retributivo. Asimismo, se establece la clasificación de las retribuciones del personal funcionario de carrera, añadiendo a lo regulado por la normativa estatal de carácter básico una novedosa clasificación de las retribuciones complementarias, que atiende esencialmente a la implantación de la carrera horizontal y a la regulación de la evaluación del desempeño. Así, dentro de las retribuciones complementarias se incluyen el complemento de carrera profesional, que retribuye la progresión en los tramos de la carrera horizontal; el complemento de nivel competencial, cuya cuantía depende del nivel competencial en que se haya clasificado cada puesto en función de su especial dificultad técnica y responsabilidad (la ley prevé del grado 1 al 20); el complemento del puesto, que retribuye las condiciones particulares de cada puesto, y el complemento por desempeño, vinculado a la obtención de una evaluación positiva del desempeño. Además, se regulan las gratificaciones por servicios extraordinarios, los complementos personales transitorios y el complemento por trabajo en horario nocturno, en festivos o por realización de guardias de presencia física y guardias localizables.

## Título I. Disposiciones generales

### Capítulo I. Objeto, ámbito de aplicación y principios

#### Artículo 3. Personal con legislación específica.

1. La ley es también de aplicación a:

[...]

c) El personal de las Universidades públicas de Andalucía.

El personal funcionario docente se rige por su normativa específica y, en lo no previsto en la misma, le resulta de aplicación esta ley, salvo en aquellas materias expresamente exceptuadas por la normativa estatal de carácter básico, con respeto en todo caso a la autonomía universitaria.

El personal funcionario y laboral de administración y servicios se rige por su normativa específica y, en lo no previsto en la misma, le resulta de aplicación esta ley. El personal laboral se rige además por la legislación laboral y los convenios colectivos que resulten de aplicación.

#### Artículo 4. Principios de actuación.

La ordenación y regulación de la función pública andaluza se basa en los siguientes principios y fundamentos de actuación:

[...]

k) Desarrollo y cualificación profesional permanente. Adecuación de la formación y el desarrollo de las personas y los equipos a las competencias requeridas para el desempeño de los trabajos y su proyección sobre la carrera profesional.

[...]

m) Eficacia en la planificación y gestión integrada de los recursos humanos, en particular, la ordenación y racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de puestos de trabajo, la carrera profesional y el sistema retributivo.

### **Título III. Derechos y deberes**

#### **Capítulo I. Derechos**

##### **Artículo 28. Derechos individuales**

1. El personal de la Administración de la Junta de Andalucía tendrá los derechos de carácter individual reconocidos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico que le resulte de aplicación. Entre otros:

[...]

b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.

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

[...]

2. Además de los derechos del apartado 1, tendrá los siguientes derechos de carácter individual:

[...]

e) A recibir la formación y la información necesarias para el desarrollo de su trabajo y de su carrera profesional, incluyendo el acceso al expediente personal, todo ello con respeto de la normativa aplicable en materia de datos personales

## **Título IV. La formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias**

### **Artículo 46. Objetivos de la formación y el aprendizaje permanente.**

El objetivo de la formación y el aprendizaje permanente es la mejora de la Administración y, como consecuencia, de la prestación del servicio público y el progreso de la sociedad mediante:

[...]

d) El desarrollo de la carrera profesional.

### **Artículo 49. Modalidades de aprendizaje y formación.**

Las acciones de formación y aprendizaje deben tener relación con las competencias y práctica profesional del personal a quien se dirigen, responder a los requerimientos detectados y cumplir los demás requisitos establecidos en relación con su contenido, metodología, profesorado, recursos materiales y evaluación. A estos efectos, la actividad de los órganos responsables de la formación tendrá entre sus objetivos consolidar la elaboración de mapas de competencias ligados a la carrera profesional, a la selección y al aprendizaje.

## **Título V. Promoción profesional.**

### ***Capítulo I. Disposiciones generales.***

#### **Artículo 50. Promoción profesional del personal funcionario de carrera.**

1. El personal funcionario de carrera tiene derecho a la promoción profesional, que se articulará a través de la carrera profesional, entendida como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Serán objeto de negociación colectiva las normas que fijen los criterios generales en materia de carrera profesional.

3. La carrera profesional, que tendrá carácter individual, voluntario, progresivo y retribuido, se desarrollará a través de las siguientes modalidades:

a) Carrera horizontal, que consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo mediante su provisión.

c) Promoción interna horizontal, que supone el acceso a otro cuerpo o especialidad dentro del mismo subgrupo o grupo de pertenencia.

d) Promoción interna vertical, que supone el ascenso desde un subgrupo o grupo de clasificación hasta otro subgrupo o grupo superior.

#### **Artículo 51. Promoción profesional del personal laboral.**

La promoción y la carrera profesional del personal laboral se articularán a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la legislación estatal de carácter básico, así como en los convenios colectivos que resulten de aplicación, en los que se tendrán en cuenta los criterios regulados en este título.

Título V. Promoción profesional.

Capítulo II. La carrera profesional del personal funcionario.

Sección 1.<sup>a</sup> La carrera horizontal del personal funcionario.

#### **Artículo 52. Concepto.**

1. La carrera horizontal consiste en el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño, a través del ascenso en un sistema de tramos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de acuerdo con la valoración positiva, objetiva y reglada que se establece en el apartado 2, conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El derecho a la carrera horizontal no se verá limitado por ninguna causa organizativa ni de ordenación de puestos de trabajo.

2. A estos efectos, se podrán valorar, entre otros, la trayectoria y actuación profesional; la calidad de los trabajos realizados en materia de innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento, competencias digitales y colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares; la formación y, en su caso, la participación en actividades de gestión del conocimiento, docencia o investigación en líneas de interés para la organización; los conocimientos adquiridos; las competencias adquiridas y que hayan sido acreditadas o reconocidas; el resultado de la evaluación del desempeño; la colaboración voluntaria en la ejecución de acuerdos o convenios formalizados por la Administración de la Junta de Andalucía con otras Administraciones públicas para la consecución de objetivos comunes; así como otros méritos y aptitudes que puedan establecerse por razón de la especificidad de la función desarrollada, la participación en proyectos institucionales y la experiencia obtenida, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente, previa negociación colectiva.

3. El acceso a los diferentes tramos tendrá, en todo caso, carácter consecutivo y, una vez alcanzados, se considerarán consolidados.

4. El personal funcionario interino tiene derecho a la carrera horizontal en los mismos términos que el personal funcionario de carrera, de la forma que resulte adecuada a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento.

#### **Artículo 53. Sistema de tramos de la carrera horizontal.**

1. Se establece para cada grupo o subgrupo una carrera horizontal articulada en el número de tramos que reglamentariamente, previa negociación colectiva, se determine, con un máximo de seis tramos.

2. Para el inicio de la carrera horizontal y el ascenso a cada tramo se exigirán los años completos de permanencia, continuados o no, que reglamentariamente, previa negociación colectiva, se establezcan, y haber superado la valoración

correspondiente conforme a los méritos y aptitudes que se establecen en el artículo 52, apartado 2.

En todo caso, se computarán los años de permanencia en el grupo o subgrupo, con independencia de que los servicios se hayan prestado en el mismo o diferente puesto de ese grupo o subgrupo.

3. Se tendrá en cuenta como tiempo de permanencia el de servicio activo, así como también el tiempo que se permanezca en las situaciones administrativas que, de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal de carácter básico y en esta ley, sea computable a efectos de carrera profesional.

4. El personal que acceda a un grupo o subgrupo superior comenzará el progreso en el mismo iniciándose en el primer tramo de dicho grupo o subgrupo; no obstante, se continuará percibiendo el complemento de carrera profesional que pudiera tenerse reconocido en el grupo o subgrupo de origen, al que se irán sumando las cuantías correspondientes a los tramos que se reconozcan en el nuevo grupo o subgrupo, y sin que, en ningún caso, la cuantía final a percibir pueda superar el importe correspondiente al último tramo del grupo o subgrupo al que se pertenezca.

5. El tiempo de servicios prestados por el personal funcionario interino en el mismo grupo o subgrupo en el que adquiriera la condición de personal funcionario de carrera es computable a efectos del reconocimiento de los correspondientes tramos de carrera horizontal.

#### **Artículo 54. Reconocimiento.**

La valoración del desarrollo profesional para el reconocimiento del ascenso a cada tramo se llevará a cabo por una comisión técnica de carácter colegiado establecida al efecto en la convocatoria, que garantizará la objetividad y transparencia del procedimiento. No se podrá solicitar una nueva valoración para el ascenso al mismo tramo hasta que haya transcurrido desde la última realizada el tiempo que reglamentariamente se establezca. Asimismo, se establecerá reglamentariamente,

previa negociación colectiva, el procedimiento para esta valoración y se regularán la composición y funcionamiento de la comisión técnica.

#### Artículo 55. Efectos.

1. El reconocimiento del ascenso a cada tramo comportará para el personal en servicio activo en la Administración de la Junta de Andalucía la percepción mensual del complemento de carrera profesional, de acuerdo con las cuantías contempladas en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
2. En todo caso, el complemento de carrera se percibirá en la nómina del mes siguiente al de reconocimiento de cada tramo, o en el que finalice el plazo máximo reglamentariamente establecido para dictar la resolución de reconocimiento.

### **Título V. Promoción profesional.**

#### ***Capítulo III. La evaluación del desempeño***

#### Artículo 61. Efectos de la evaluación del desempeño para el personal funcionario.

1. La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño y para ascender en los diferentes tramos de carrera horizontal a los que se refiere el artículo 53 de esta ley.

[...]

2. [...]En caso de remoción del puesto de trabajo, la persona funcionaria de carrera afectada será adscrita, con carácter provisional, a otro puesto de trabajo en la misma localidad, cuando esto último sea posible, respetando el tramo de carrera profesional consolidado y sin que resulte de aplicación en estos casos lo previsto en el artículo 131, apartado 3, de esta ley.

## Título VI. Derechos retributivos

### Artículo 66. Retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera.

1. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la progresión en la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados, y los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

2. Son retribuciones complementarias las siguientes:

a) El complemento de carrera profesional, que retribuye la progresión según el tramo de la carrera horizontal alcanzado.

La cuantía del complemento de carrera profesional será la misma para todo el personal funcionario del mismo cuerpo, escala y especialidad que tenga reconocido el mismo tramo, de acuerdo con lo que establezca, para cada anualidad, la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

## Título VII. Derecho a la negociación colectiva y representación. Solución extrajudicial de conflictos

### *Capítulo II. Negociación colectiva del personal que presta servicios en las Administraciones públicas de Andalucía*

#### Artículo 85. Materias objeto de negociación en relación con el personal funcionario.

1. Serán objeto de obligada negociación en su ámbito respectivo, y en relación con las competencias de cada Administración pública:

[...]

d) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

[...]

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones del personal funcionario, cuya regulación exija norma con rango de ley.

## **Título X. Provisión de puestos de trabajo y movilidad**

### ***Capítulo I. Principios generales y procedimientos de provisión del personal funcionario***

#### **Artículo 126. Concurso general.**

1. El concurso general, como procedimiento de provisión de puestos de trabajo para personal funcionario de carrera, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades de las personas candidatas para el desempeño de los mismos, conforme a las bases establecidas en la correspondiente convocatoria, en los términos que se determinen reglamentariamente. Entre los méritos y capacidades se podrán valorar los relacionados con la experiencia adquirida y la posición alcanzada en la carrera profesional, las competencias adquiridas y convenientemente acreditadas, titulaciones académicas, antigüedad como personal funcionario, y otros adecuados a las características de cada puesto de trabajo. Asimismo, y a efectos de desempate, reglamentariamente y previa negociación colectiva podrán establecerse circunstancias relacionadas con la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar.

## **Título XI. Situaciones administrativas**

### ***Capítulo I. Personal funcionario de carrera***

#### **Artículo 146. Servicios especiales.**

[...]

3. El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computable a efectos de ascensos, carrera, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

A los efectos de la carrera horizontal y vertical regulada en el título V, el tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales computará como tiempo desempeñado en el último puesto del cual se fuera titular antes de su declaración en la situación de servicios especiales, o en el que se haya obtenido posteriormente por un sistema de provisión ordinaria. No será de aplicación este apartado al personal que, habiendo ingresado al servicio de las Instituciones de la Unión Europea o al de entidades y organismos asimilados, ejercite el derecho de transferencia establecido en el Estatuto del personal funcionario de la Unión Europea.

4. La situación de servicios especiales dará derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo si este hubiese sido obtenido con carácter definitivo mediante concurso.

En otro caso, se tendrá derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente.

5. Las Administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la ley velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional del personal funcionario que sea nombrado alto cargo, miembro del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios, alcalde o alcaldesa retribuido y con dedicación exclusiva, presidente o presidenta de Diputación o de Cabildo o Consejo insular, o miembro de las Cortes Generales, del Parlamento de Andalucía o de las asambleas legislativas de las demás Comunidades Autónomas. Como mínimo, estas personas recibirán el mismo tratamiento en la progresión en su carrera profesional que el establecido para los directores o directoras generales y otros cargos equivalentes o superiores de la Administración General de la Junta de Andalucía.

#### **Artículo 147. Servicio en otras Administraciones públicas.**

[...]

2. El personal funcionario de carrera transferido a otra Administración se integra plenamente en la organización de su función pública, hallándose en la situación de servicio activo en la misma.

La Administración, al proceder a esta integración del personal funcionario de carrera transferido como personal funcionario propio, respetará el grupo o subgrupo del cuerpo, especialidad u opción de procedencia, así como los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera profesional que tuviese reconocidos.

#### **Artículo 151. Excedencia por cuidado de familiares.**

[...]

5. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios y carrera profesional, reservándose el puesto de trabajo desempeñado con carácter definitivo. Si se ocupara un puesto con carácter provisional, la reserva se mantendrá mientras el puesto no se cubra por los procedimientos previstos en esta ley. El tiempo de permanencia en esta situación será computable, a efectos de derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, en los supuestos de excedencia por cuidado de familiares previstos en la normativa básica estatal y en los términos establecidos por ella.

#### **Artículo 152. Excedencia por razón de violencia de género.**

[...]

2. Durante los doce primeros meses, las funcionarias tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y carrera profesional, aplicándose, en cuanto a los derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, lo establecido en la normativa básica estatal. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar

este período por tres meses y hasta un máximo de dieciocho, a contar desde el inicio de la excedencia, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

#### **Artículo 157. Excedencia voluntaria incentivada.**

[...]

4. No será computable el tiempo de permanencia a efectos de carrera profesional, trienios ni de derechos en el régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación.

#### **Artículo 158. Excedencia forzosa.**

[...]

3. El personal funcionario de carrera en situación de excedencia forzosa tiene derecho a percibir las retribuciones básicas y, si corresponde, las prestaciones familiares por hijos o hijas a su cargo, y también tiene derecho al cómputo del tiempo que permanezca en esta situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación

#### **Artículo 159. Expectativa de destino.**

1. El personal funcionario de carrera afectado por la reasignación de efectivos a la que se refiere el artículo 133 de esta ley y que no haya obtenido destino alguno podrá ser declarado en situación de expectativa de destino.

2. El personal funcionario de carrera en expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el tramo de carrera consolidado y el cincuenta por ciento del complemento del puesto que corresponda al puesto de trabajo que ejercía cuando pasó a tal situación.

3. El personal funcionario de carrera en expectativa de destino está obligado:

a) A aceptar destino en puestos de características similares al que ocupaba dentro del tramo de carrera profesional consolidado y que se le ofrezcan en la misma localidad donde estaba destinado.

b) A participar en los concursos para puestos adecuados a su cuerpo, especialidad u opción que estén situados en la misma localidad donde estaba destinado.

c) A participar en los cursos de capacitación a los que se le convoque.

4. El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa. Para el resto de efectos, esta situación se equipara a la de servicio activo.

#### **Artículo 160. Suspensión de funciones.**

1. La suspensión de funciones podrá ser provisional o firme.

2. El personal funcionario de carrera declarado en la situación de suspensión de funciones quedará privado, durante el tiempo de permanencia en la misma, del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición, sin perjuicio de lo dispuesto para el supuesto de suspensión provisional.

3. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento disciplinario, en los términos establecidos en el artículo 174, por un período máximo de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento por causa imputable a la persona interesada, así como en el supuesto de un procedimiento judicial penal, en los supuestos previstos en el artículo 161.

Durante el período de suspensión provisional, el personal funcionario de carrera tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo, manteniendo el puesto de trabajo que haya ocupado con carácter definitivo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el personal funcionario de carrera deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a elevarse a definitiva, la Administración deberá restituir a dicho personal la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado en plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será tenido en cuenta para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la suspensión provisional se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del personal funcionario de carrera a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

4. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa penal o por sanción disciplinaria. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

El personal funcionario de carrera declarado en la situación de suspensión firme quedará privado, durante el tiempo de permanencia en la misma, del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición. La suspensión firme determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

## **Título XII. Régimen disciplinario**

### **Artículo 171. Sanciones.**

1. Por faltas muy graves:

Las sanciones que pueden imponerse son las establecidas en la normativa estatal de carácter básico, en esta ley y, en su caso, en los convenios colectivos que sean de aplicación, con las siguientes reglas específicas:

[...]

d) El demérito, que consistirá en la imposibilidad de participar en convocatorias para consolidar un tramo de la carrera horizontal durante un período máximo de un año, la imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos de trabajo o de promoción interna por un período máximo de un año, o la prohibición de ocupar los puestos que se determinen reglamentariamente por un período máximo de un año.

2. Por faltas graves:

[...]

c) El demérito, que consistirá en la imposibilidad de participar en convocatorias para consolidar un tramo de la carrera horizontal durante un período máximo de seis meses, la imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos de trabajo o de promoción interna por un período máximo de seis meses, o la prohibición de ocupar los puestos que se determinen reglamentariamente por un período máximo de seis meses.

**Disposición adicional trigésima novena. Elaboración del mapa de competencias profesionales.**

La elaboración de los mapas de competencias ligados a la carrera profesional, a la selección y al aprendizaje deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de dieciocho meses desde la aprobación de esta ley.

**Disposición transitoria segunda. Incorporación a la carrera horizontal.**

La incorporación a la carrera horizontal, una vez que se inicie, se producirá en el tramo que corresponda al número de años de permanencia, contabilizados de conformidad con lo establecido en el artículo 53.