



# AYUNTAMIENTO DE GRANADA

## DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

### ANEXO I – PLAN DE RECURSOS HUMANOS 2019 – 2023

#### CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

El Ayuntamiento de Granada ha negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de forma transitoria en tanto se desarrolla el Capítulo II del Título III del RDLegislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), dedicado al “*derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño*”, la aplicación de un sistema de carrera profesional horizontal para todos sus empleados que mejore e incentive la formación profesional y la asunción de nuevas competencias de acuerdo con las exigencias de la ciudadanía en la prestación de los servicios públicos, ello en aplicación de los arts. 16.2, .3.a, .4 y 17 del citado TREBEP:

*Artículo 16 Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera*

*2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.*

*3. 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:*

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

*4. Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.*

*Artículo 17 Carrera horizontal de los funcionarios de carrera*

*Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:*

*a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.*

*b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.*



## AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

### SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL AYUNTAMIENTO DE GRANADA

1º. Se establece por cada seis años de antigüedad, un grado (grado uno), pudiéndose alcanzar un máximo de cinco.

2º. Los empleados públicos, personal funcionario o laboral que sea de nuevo ingreso en el Ayuntamiento de Granada, comenzarán en el nivel cero.

3º. Se podrán acumular servicios prestados en el Ayuntamiento de Granada exclusivamente de forma temporal para alcanzar la antigüedad mínima necesaria para la adquisición de cada grado.

4º. Procedimiento de adquisición:

a) En el último trimestre de cada año se abrirá un periodo para presentación de solicitudes de reconocimiento de grado para el siguiente.

b) Solo podrán presentar dicha solicitud el personal municipal que en el año siguiente tenga previsto cumplir seis años desde el reconocimiento del grado anterior o bien tenga el asignado inicialmente el cero.

c) Requisitos de la solicitud y procedimiento de valoración:

1. Haber realizado y superado en su caso acciones formativas específicas sobre materias directamente relacionadas con las funciones encomendadas al puesto de trabajo y las principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan, así como otras de carácter transversal, en los últimos seis años por un total de 250 horas.

Estas se valorarán siempre y cuando se trate de actividades organizadas por una Administración Pública a los efectos de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, o bien, impartidos por organismos públicos y/o oficiales.

No se valorarán aquellos cuya superación sea necesaria para alcanzar la condición de funcionario de carrera.

A estos efectos se deberá presentar la misma en modelo normalizado en el que se indicarán de forma expresa las mismas ordenadas de mayor a menor número de horas.

2. Las titulaciones académicas oficiales superiores, tales como títulos de grado, licenciatura, master, posgrado o doctorado, serán objeto de estudio por la comisión de valoración para determinar su equiparación al apartado anterior.

Los cursos/asignaturas realizados en los programas del doctorado y de master/posgrado oficial, siempre que no se haya alcanzado el título



## AYUNTAMIENTO DE GRANADA

### DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

académico correspondiente, se valorarán directamente conforme al número de créditos correspondientes, en su caso.

Las titulaciones académicas exigidas para acceder a la condición de empleado público no podrán ser objeto de valoración alguna.

3. Los resultados de la valoración se harán públicos por la comisión en el primer trimestre de cada año. Siguiéndose el procedimiento administrativo para la recepción de reclamaciones a los mismos, plazo y resolución.

4. Publicada la resolución definitiva, se accederá a una aplicación on-line para la realización de una prueba objetiva (cuestionario tipo test con tres respuestas alternativas) de conocimientos relacionados con las funciones desempeñadas, que deberá ser superada en el plazo máximo de un mes desde su disponibilidad. Según el siguiente baremo:

- \* Grupo E: 10 preguntas debiéndose obtener al menos un 7
- \* Grupo C2: 20 preguntas debiéndose obtener al menos un 14
- \* Grupo C1: 30 preguntas debiéndose obtener al menos un 21
- \* Grupo A2 y B: 40 preguntas debiéndose obtener al menos un 28
- \* Grupo A1: 50 preguntas debiéndose obtener al menos un 35

Se dispondrán de dos intentos en el citado mes. De no superarse solo se podrá presentar nueva solicitud para reconocimiento del grado inmediato superior para el año siguiente.

5. Comprobado por la comisión de valoración que se reúnen los requisitos para la adquisición del grado siguiente, se publicará relación de trabajadores y se dictará resolución administrativa a tal efecto, en el segundo trimestre de cada año.

6. Los efectos del reconocimiento de la adquisición de un grado serán del mes en que el día primero de este efectivamente se cumplan los siguientes requisitos exigidos, tener seis años de servicios efectivos prestados en el Ayuntamiento de Granada y haber acreditado la realización de las indicadas 250 horas de formación

La superación de la prueba objetiva aun siendo requisito imprescindible, podrá ser posterior a los citados efectos siempre que se realice conforme a lo establecido en el apartado d).

5°. Se constituirá una comisión de valoración formada por tres miembros, dos por la dirección general de personal y uno por las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.

6°. El concepto retributivo será grado carrera administrativa horizontal. Se abonará mensualmente conforme a los siguientes valores en doce pagas:



## AYUNTAMIENTO DE GRANADA

### DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

2019	2020	2021	2022
5,00 €/mes/grado	7,00 €/mes/grado	9,00 €/mes/grado	12,00 €/mes/grado

7º. Se constituirá una comisión de seguimiento de la carrera profesional horizontal en la que participarán representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación y personal técnico de la Dirección General de Personal, que será presidida por la Concejalía Delegada de Personal.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. El personal municipal que alcance el grado cinco de la carrera profesional y su complemento de destino no sea el máximo de su grupo o subgrupo se le incrementará hasta alcanzarlo. Para el subgrupo A1 este no podrá ser superior al nivel de complemento de destino 28.

Esta disposición no será de aplicación cuando el empleado se encuentre dentro de la base máxima de cotización al régimen general de la seguridad social.

Segunda. El personal municipal que alcance el grado cuatro y cumpla 60 años, se le aplicará directamente el grado cinco a partir de dicha edad con todos sus efectos.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. En 2019 se abonará el grado en un solo pago en el mes de noviembre con la situación de los empleados municipales afectados a 30 de noviembre de 2019 según la fecha de antigüedad reconocida existente en la dirección general de personal a efectos de trienios.

Segunda. El personal municipal que entre los meses de diciembre/2019 a diciembre/2020 alcance un múltiplo de seis exacto, partiendo de la fecha de antigüedad reconocida, se integrarán en el grado siguiente de forma automática con efectos del mes en que el día primero del mismo tengan dicho múltiplo de seis.

Tercera. A partir de 2021 el personal que no alcance el múltiplo de seis exacto pero que les reste un periodo inferior podrán solicitar el reconocimiento de grado según el procedimiento general descrito, exigiendo las horas de formación siguientes de manera proporcional, tomando como referencia la fecha 30/11/2019.

- . En 2021 50 horas
- . En 2022 100 horas
- . En 2023 150 horas
- . En 2024 200 horas
- . A partir de 2025 250 horas

Cuarta. En 2023 se abrirá un nuevo periodo de negociación para mejorar la carrera profesional horizontal, en el que se deberán tener en cuenta criterios como la mejora en la calidad de los servicios, el grado de competencias adquiridos y la brecha salarial.



# AYUNTAMIENTO DE GRANADA

## DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

La dotación para esta será al menos de un 25% superior a la del año anterior, incrementándose hasta el 30% cuando el crecimiento del PIB de España sea del 2% o superior y del 40% cuando sea del 2,5% o superior. Todo ello con referencia al año 2022.