



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

EDICTO

D. VITO RAFAEL EPISCOPO SOLIS, TENIENTE ALCALDE DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS, ORGANIZACIÓN, CIUDAD INTELIGENTE, DIGITALIZACIÓN E INNOVACIÓN

HACE SABER: Que en la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno Local de fecha veintiséis de julio de dos mil veinticuatro, se adoptó el siguiente acuerdo que literalmente dice:

Visto expediente **núm. 10.735/2024** de Recursos Humanos relativo a la **modificación sistema de carrera profesional horizontal**.

En relación al acuerdo de Junta de Gobierno Local de 10 de mayo de 2019 desarrollado por otro de 22 de noviembre de ese mismo año por que el que se aprobó el sistema de carrera profesional horizontal, el Director General de Recursos Humanos, ha informado:

“1º. La carrera profesional horizontal es un derecho de los empleados públicos dentro de la denominada promoción profesional. Ha logrado implantar un sistema de reconocimiento de grados a los que se accede por años de antigüedad, formación y aplicación de esta a las funciones encomendadas, que ha permitido una mejora en la calidad de los servicios públicos, sirviendo de motivación y de impulso a la carrera sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo lo cual permite el progreso tanto económico como administrativo del personal.

El sistema actual muy novedoso dentro de la administración pública ha sido modificado en diversas ocasiones a la vista de la experiencia en su aplicación anual, puliendo aspectos problemáticos, que creaban dificultades para el acceso al mismo.

Por otra parte incluía el acuerdo de 22 noviembre citado, una serie de disposiciones transitorias que han ido perdiendo su razón de ser por su cumplimiento o por su desarrollo a través de los sucesivos cambios operados.

2º. En lo referente a las citadas disposiciones transitorias la quinta concretamente establecía:

“Quinta. 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.

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.”

El compromiso adquirido no se ha plasmado en 2023, siendo en el presente año cuando tras abrir un proceso negociador largo y complicado se ha alcanzado un principio de acuerdo que deberá ser aprobado en la mesa general de negociación del próximo 23 de julio, con reflejo en los presupuestos de personal para 2025, y que, tras la entrada en vigor de los mismos deberá aprobarse en junta de gobierno local para su implementación a los empleados del Ayuntamiento.

Código seguro de verificación: **9SI3Q2DQ32R008QLFSD2**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección <https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por EPISCOPO SOLIS VITO RAFAEL /TENIENTE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO 13-09-2024 14:15:57
Rubricado al mar GALAN MORENO ABRAHAM /DIRECTOR/A GENERAL DE RECURSOS HUMA 13-09-2024 14:09:11

Contiene 2
firmas digitales



Pag. 1 de 9





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Consecuencia de tales negociaciones, ha sido también, adaptar determinados apartados del sistema general para su aplicación el próximo año, que coincide además con el primer sexenio completo desde 2019, hasta la aprobación del nuevo tras la conclusión del ambicioso contrato de consultoría externa que está en marcha para aprobar una nueva relación de puestos de trabajo y un sistema de evaluación del desempeño/carrera profesional.

3º. En la sesión celebrada por la Mesa General de Negociación el día 23 de julio del presente año, la propuesta que nos ocupa ha sido aprobada por unanimidad de las organizaciones sindicales con representación en dicho órgano.

A continuación detalla las modificaciones que se proponen y la refundición del texto completo con la inclusión de éstas.

En consecuencia se estima procedente y así, a propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los presentes, **acuerda:** Aprobar la modificación que se indica a continuación del sistema de carrera profesional horizontal, constando en el expediente debidamente diligenciado el texto completo en el que se incluyen las citadas modificaciones:

- Apartado 3º. La antigüedad mínima necesaria para la adquisición de cada grado será la correspondiente como empleado municipal así como los servicios prestados en otras administraciones públicas reconocidos conforme a lo establecido en la Ley 70/78, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública y normas concordantes.

- 4º. Procedimiento de adquisición:

a) En el mes de enero de cada año se abrirá un periodo para presentación de solicitudes de reconocimiento del siguiente grado de Carrera Profesional Horizontal.

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

- 4º.c. Incluir los siguientes párrafos al final del mismo:

Las materias correspondientes a “derecho administrativo general” se valoraran como específicas en el itinerario de administración general-uno.

Las acciones formativas relativas a “habilidades sociales/directivas/calidad en los servicios públicos”, se valoraran como específicas en el itinerario seis-áreas generalistas.

La acreditación de la formación extraacadémica, tanto recibida como impartida, se realizará mediante el correspondiente certificado o diploma expedido por entidades integrantes del sector público, Colegios Profesionales (Asociaciones Profesionales en caso de que no exista Colegio), u organizaciones sindicales que hayan sido firmantes de cualquiera de los

Código seguro de verificación: 9SI3Q2DQ32R008QLFSD2

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por EPISCOPO SOLIS VITO RAFAEL /TENIENTE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO 13-09-2024 14:15:57
Rubricado al mar GALAN MORENO ABRAHAM /DIRECTOR/A GENERAL DE RECURSOS HUMA 13-09-2024 14:09:11

Contiene 2
firmas digitales



Pag. 2 de 9





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Acuerdos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas. Los diplomas deberán incorporar el programa oficial, con indicación del número de horas lectivas. Las certificaciones de los cursos organizados por las Universidades deberán estar expedidas por el Vicerrectorado, Rectorado, Decanato, Secretaría de las Facultades, Dirección de los Centros de Formación Permanente o Dirección de las Escuelas Universitarias. No serán admisibles las certificaciones firmadas por Departamentos o grupos de investigación.

- Derogar las disposiciones transitorias primera, segunda, cuarta y quinta.
- Incluir en una disposición transitoria sexta. La revisión del valor del grado/mes, su aplicación, así como la nueva redacción dada al apartado tercero del sistema de Carrera Profesional Horizontal se realizará conforme a los acuerdos que se adopten en la Mesa General de Negociación sobre estas cuestiones y cualesquiera otra que se estime oportuna; hasta la elaboración y aprobación de un nuevo sistema de carrera que derogue el actual.
- Incluir en los itinerarios dos y cinco como materias específicas “habilidades sociales.

ANEXO SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

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 grado cero.

3º. La antigüedad mínima necesaria para la adquisición de cada grado será la correspondiente como empleado municipal así como los servicios prestados en otras administraciones públicas reconocidos conforme a lo establecido en la Ley 70/78, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública y normas concordantes.

4º. Procedimiento de adquisición:

a) En el mes de enero de cada año se abrirá un periodo para presentación de solicitudes de reconocimiento del siguiente grado de Carrera Profesional Horizontal.

b) Solo podrán presentar dicha solicitud el personal municipal que en el año en curso 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 como alumno sobre materias directamente relacionadas con las funciones encomendadas al puesto de trabajo, las principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan, así como otras de

Código seguro de verificación: **9SI3Q2DQ32R008QLFSD2**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por EPISCOPO SOLIS VITO RAFAEL /TENIENTE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO 13-09-2024 14:15:57
Rubricado al mar GALAN MORENO ABRAHAM /DIRECTOR/A GENERAL DE RECURSOS HUMA 13-09-2024 14:09:11

Contiene 2
firmas digitales



Pag. 3 de 9





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

carácter transversal y de promoción profesional, en los últimos seis años por un total de 200 horas.

El personal discapacitado intelectual deberá acreditar un total de 50 horas.

2. Las acciones formativas transversales no podrán superar el 50% de la totalidad de horas previstas.

Las materias a valorar en este apartado, siempre que no se incluyan dentro de los itinerarios específicos que se detallan en el siguiente punto, serán:

- Prevención de riesgos laborales
- Igualdad entre mujeres y hombres
- Lenguaje de signos
- Ofimática/Tecnologías de la información y de la comunicación
- Protección de datos
- Transparencia
- Idiomas
- Procedimiento administrativo/régimen local
- Habilidades sociales/directivas/calidad en los servicios públicos

3. Las acciones formativas específicas deberán estar relacionadas bien con las funciones del puesto que se desempeña dentro del área competencial en el que se encuentra adscrito, bien en el ámbito de la promoción/desarrollo profesional. En ambos casos la comisión de valoración tendrá un criterio amplio para su clasificación en uno de estos apartados, atendiendo a los siguientes itinerarios:

- Itinerario uno: Administración General.
- Itinerario dos, Protección y Seguridad Ciudadanas: Policía Local/ Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento. Protección ciudadana. Seguridad. Orden público. Salvamento. Protección Civil, etc.
- Itinerario tres, técnico: Ordenación, gestión, ejecución y disciplina urbanística, vivienda, obras públicas, ciclo integral del agua, mantenimiento de servicios públicos, alumbrado público, movilidad.
- Itinerario cuatro, medio ambiental, salud y consumo: Medio ambiente, salud pública, limpieza viaria, seguridad en actividades organizadas en espacios públicos y lugares de concurrencia pública, prevención y extinción de incendios, ordenación, planificación y gestión de la defensa y protección de personas usuarios y consumidoras, mercados.
- Itinerario cinco, ciencias sociales: Promoción del turismo, planificación y gestión de actividades culturales y promoción de la cultura, promoción del deporte y gestión de equipamientos deportivos de uso público. Participación Ciudadana, Educación, Servicios Sociales, Juventud, Empleo e Igualdad de Oportunidades. Relaciones Institucionales. Protocolo.

Código seguro de verificación: **9SI3Q2DQ32R008QLFSD2**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por EPISCOPO SOLIS VITO RAFAEL /TENIENTE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO 13-09-2024 14:15:57
Rubricado al mar GALAN MORENO ABRAHAM /DIRECTOR/A GENERAL DE RECURSOS HUMA 13-09-2024 14:09:11

Contiene 2
firmas digitales



Pag. 4 de 9





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

- Itinerario seis, áreas generalistas: Informática, organización, calidad, servicios jurídicos, economía-hacienda pública, prevención de riesgos laborales/salud laboral.

Los itinerarios uno y seis son comunes al resto por tratarse de materias genéricas de administración pública y de tecnología de la información y comunicación, por lo que se valoraran siempre y en cualquier caso con carácter transversal. No obstante:

Las materias correspondientes a “*derecho administrativo general*” se valoraran como específicas en el itinerario de administración general-uno.

Las acciones formativas relativas a “*habilidades sociales/directivas/calidad en los servicios públicos*”, se valoraran como específicas en el itinerario seis-áreas generalistas.

La acreditación de la formación extraacadémica, tanto recibida como impartida, se realizará mediante el correspondiente certificado o diploma expedido por entidades integrantes del sector público, Colegios Profesionales (Asociaciones Profesionales en caso de que no exista Colegio), u organizaciones sindicales que hayan sido firmantes de cualquiera de los Acuerdos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas. Los diplomas deberán incorporar el programa oficial, con indicación del número de horas lectivas. Las certificaciones de los cursos organizados por las Universidades deberán estar expedidas por el Vicerrectorado, Rectorado, Decanato, Secretaría de las Facultades, Dirección de los Centros de Formación Permanente o Dirección de las Escuelas Universitarias. No serán admisibles las certificaciones firmadas por Departamentos o grupos de investigación.

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

La comisión técnica aprobará y publicará la relación de materias a considerar en cada itinerario específico.

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.

4. Las titulaciones académicas oficiales superiores, tales como títulos de grado, licenciatura, master, posgrado o doctorado, se valorarán siguiendo los criterios establecidos en el apartado anterior.

Estas deberán haberse completado dentro del último periodo sexenal.

De estimarse su valoración la equiparación será la siguiente:

- Por cada certificado de nivel en una lengua extranjera de las Escuelas Oficiales de idiomas o equivalentes siempre que tengan la calificación oficial del sistema actual a partir del nivel B, a razón de:

B1 40 horas

B2 60 horas

C1 80 horas

Código seguro de verificación: **9SI3Q2DQ32R008QLFSD2**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por EPISCOPO SOLIS VITO RAFAEL /TENIENTE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO 13-09-2024 14:15:57
Rubricado al mar GALAN MORENO ABRAMAH /DIRECTOR/A GENERAL DE RECURSOS HUMA 13-09-2024 14:09:11

Contiene 2
firmas digitales



Pag. 5 de 9





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

C2 100 horas
Solo se valorará un certificado por idioma y nivel.

- Título de técnico superior 100 horas

- Título de grado 150 horas

- Título de Master/Posgrado Universitario (aprobado por el Ministerio de Educación y Ciencia), licenciatura o grados universitarios acreditados con este nivel, hasta 175 horas:

a) Master Universitario Oficial 150 horas cuando tenga un número de créditos no superior a 60 y de 175 horas cuando sea superior a estos, siempre que el número de horas/crédito sea 10.

b) Master Universitario Oficial 175 horas cuando el número de créditos se valore conforme al ECTS (Sistema europeo de transferencia de créditos).

c) El título de licenciado/grado (cuando sea equivalente a master o posgrado) universitario, 175 horas.

- Doctorado 200 horas.

Los cursos realizados en los programas del doctorado siempre que no se haya alcanzado el título 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.

5. 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.

6. Publicada la resolución definitiva, se dispondrá de un mes para presentar un trabajo que versará sobre la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo desempeñado y área o dirección general en la que se encuentra.

La extensión del mismo será:

. Grupo E (AP). Mínimo tres páginas y un máximo de cinco.

. Grupo C y B. Mínimo cinco y máximo ocho.

. Grupo A. Mínimo ocho y máximo doce.

El formato deberá incluir portada, índice y bibliografía que no computará dentro de la extensión establecida.

Márgenes de impresión: superior e inferior 2,5 cm. Izquierdo y derecho 3,0.

Tipo de letra: times new roman 12

Interlineado: sencillo

Código seguro de verificación: 9SI3Q2DQ32R008QLFSD2

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por EPISCOPO SOLIS VITO RAFAEL /TENIENTE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO 13-09-2024 14:15:57
Rubricado al mar GALAN MORENO ABRAHAM /DIRECTOR/A GENERAL DE RECURSOS HUMA 13-09-2024 14:09:11

Contiene 2
firmas digitales



Pag. 6 de 9





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Alienación: justificada
Numeración de páginas, inferior derecha

El personal discapacitado intelectual deberá superar un cuestionario de 10 preguntas con dos respuestas alternativas, relacionado con los conocimientos adquiridos.

5. Se designará un asesor por cada itinerario formativo especializado en las materias correspondientes que formará parte de la comisión de valoración a los efectos de calificar los trabajos presentados. Siendo esta, apto/no apto.

De no superarse el trabajo, solo se podrá presentar uno nuevo cuando se abra el plazo de solicitudes de forma anual.

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

7. El cómputo del plazo para pasar al siguiente grado comenzará el día correspondiente en que se haya cumplido y reconocido el anterior. Siendo este el año de referencia para el inicio de las acciones formativas a contabilizar para el siguiente a los efectos de lo previsto en el apartado 4º.c.

Los efectos económicos del reconocimiento del grado de la carrera correspondiente serán del mes siguiente al que se cumpla el plazo de seis años, si no coincidiera con el día primero.

El reconocimiento se producirá una vez comprobada por la comisión de valoración que se han cumplido las horas de acciones formativas establecidas y se haya obtenido la calificación de apto en el trabajo presentado.

No obstante, la superación del trabajo, aun siendo requisito imprescindible, podrá ser posterior a los citados efectos siempre que se desarrolle conforme a lo previsto en este apartado.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora no supere los requisitos para adquirir el siguiente grado de la carrera profesional en el año que le corresponda, la fecha de vencimiento del mismo será del día primero del año en el que se le reconozca por resolución administrativa.

En el caso de que lo obtenga en el año inmediato posterior, no se penalizará el inicio del cómputo de los seis años para la consecución del nivel siguiente.

5º. 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.

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

Código seguro de verificación: 9SI3Q2DQ32R008QLFSD2

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por EPISCOPO SOLIS VITO RAFAEL /TENIENTE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO 13-09-2024 14:15:57
Rubricado al mar GALAN MORENO ABRAHAM /DIRECTOR/A GENERAL DE RECURSOS HUMA 13-09-2024 14:09:11

Contiene 2
firmas digitales



Pag. 7 de 9





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.

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.

Tercera. La superación de los itinerarios formativos establecidos dentro del Plan de Formación Continua del Ayuntamiento de Granada, computarán tanto en el número de horas exigido para solicitar el siguiente grado en la carrera profesional horizontal como en el trabajo a presentar.

Cuando la suma de las horas de los diferentes itinerarios alcance el mínimo exigido en el apartado 4º.c.1, será suficiente para obtener la calificación de apto y así obtener el siguiente grado de la carrera.

A estos efectos se deberá determinar por la comisión de valoración, según las materias que se establezcan en cada itinerario, su equivalencia, ya sea como transversales o como específicos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Derogada

Segunda. Derogada

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

Periodo transitorio hasta 2025:

- . 2021: 50 horas acciones formativas 2018 – 2020
- . 2022: 90 horas acciones formativas 2019 – 2021
24 horas personal discapacitado intelectual
- . 2023: 125 horas acciones formativas 2019 – 2022
33 horas personal discapacitado intelectual
- . 2024: 160 horas acciones formativas 2019 – 2023

Código seguro de verificación: 9SI3Q2DQ32R008QLFSD2

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por EPISCOPO SOLIS VITO RAFAEL /TENIENTE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO 13-09-2024 14:15:57
Rubricado al mar GALAN MORENO ABRAHAM /DIRECTOR/A GENERAL DE RECURSOS HUMA 13-09-2024 14:09:11

Contiene 2
firmas digitales



Pag. 8 de 9





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

41 horas personal discapacitado intelectual
. 2025: 200 horas acciones formativas 2019 - 2024
50 horas personal discapacitado intelectual

Cuarta. Derogada

Quinta. Derogada

Sexta. La revisión del valor del grado/mes, su aplicación, así como la nueva redacción dada al apartado tercero del sistema de Carrera Profesional Horizontal se realizará conforme a los acuerdos que se adopten en la Mesa General de Negociación sobre estas cuestiones y cualesquiera otra que se estime oportuna; hasta la elaboración y aprobación de un nuevo sistema de carrera que derogue el actual.

Lo que se hace público para general conocimiento de todo el personal del Ayuntamiento de Granada y de sus organismos dependientes.

Tte. Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización,
Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación.

Vito Rafael Episcopo Solis

Código seguro de verificación: **9SI3Q2DQ32R008QLFSD2**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por EPISCOPO SOLIS VITO RAFAEL /TENIENTE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO 13-09-2024 14:15:57
Rubricado al mar GALAN MORENO ABRAMAH /DIRECTOR/A GENERAL DE RECURSOS HUMA 13-09-2024 14:09:11

Contiene 2
firmas digitales



Pag. 9 de 9

