



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL AYUNTAMIENTO DE GRANADA

APROBADO POR ACUERDO DE JGL DE 10 DE MAYO DE 2019, DESARROLLADO POR OTRO ACUERDO DE 22 DE NOVIEMBRE DE 2019, Y MODIFICADO POR ACUERDO DE 16 DE ABRIL DE 2021 - EJECUCIÓN SENTENCIA TSJA NUM. 2925/2021 - 20/07/2021 - ACUERDO JGL 26 NOVIEMBRE 2021

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. 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 como alumno específicas sobre materias directamente relacionadas con las funciones encomendadas al puesto de trabajo, las principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan, así como otras de carácter transversal y de promoción profesional, en los últimos seis años por un total de 200 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



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

- 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

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

Se valorarán cursos, seminarios, congresos, jornadas o similar, impartidos por Administraciones Públicas, Universidades Públicas, Colegios Profesionales, Asociaciones Profesionales (en caso de que no exista Colegio Profesional), y los desarrollados en el marco de los Acuerdos de Formación para el Empleo o los debidamente homologados por Administraciones Públicas.

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.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

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:

- 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.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

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

Tipo de letra: times new roman 12

Interlineado: sencillo

Alienación: justificada

Numeración de páginas, inferior derecha

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:



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. 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



AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Periodo transitorio hasta 2025:

- . 2021: 50 horas acciones formativas 2018 – 2020
- . 2022: 90 horas acciones formativas 2019 – 2021
- . 2023: 125 horas acciones formativas 2019 – 2022
- . 2024: 160 horas acciones formativas 2019 – 2023
- . 2025: 200 horas acciones formativas 2019 - 2024

Cuarta. Para 2021 será suficiente para pasar al siguiente grado la acreditación de la realización de acciones formativas con un mínimo de 50 horas según el cuadro anterior,, siempre que estén relacionadas con la capacitación profesional/personal del empleado municipal y sean impartidas por organismos públicos o estén homologados por estos, según los criterios del apartado 4º.c.

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.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

INTERPRETACION SISTEMA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL COMISIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO 19 DE ENERO 2022

- APARTADO 4º.c.2 y 3

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.

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.

- APARTADO 4º.c.4

Incluir respecto de los idiomas cursados en centros oficiales la siguiente valoración:

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:

B 100 horas

C 120 horas

Solo se valorará un certificado por idioma y nivel.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO MATERIAS FORMATIVAS
ITINERARIOS CARRERA PROFESIONAL

ITINERARIOS	DENOMINACIÓN	MATERIAS
Uno	Administración General	Derecho administrativo Derecho de la Unión Europea Procedimiento administrativo Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas Régimen Local Administración Electrónica Protección de Datos Personales Transparencia Contratación Pública Función Pública Calidad Habilidades sociales Habilidades directivas Aplicaciones informáticas específicas Otras que se consideren relacionadas
Dos	Protección y Seguridad Ciudadana	Normativa específica en la materia Victimología Criminología Cooperación Policial Sistema penitenciario español Policía judicial Organización de la jurisdicción ordinaria Violencia de género Derecho Penal Adiestramiento canino Voluntariado Logística aplicada a protección civil Conducción de seguridad y vehículos de emergencias Procedimientos de evacuación Tráfico y seguridad vial Actuaciones ante Emergencias Planes de Emergencia Primeros auxilios Extinción de incendios Técnicas e Intervención operativa en salvamento y rescate Aplicaciones informáticas específicas Otras que se consideren relacionadas



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ITINERARIOS	DENOMINACIÓN	MATERIAS
Tres	Técnico	Normativa específica en la materia Bienes Vivienda Licencias Disciplina urbanística Ruina Planeamiento y suelo Gestión del uso eficiente del agua Ciclo del agua Montajes y mantenimiento de instalaciones Mantenimiento de limpieza en instalaciones Pavimentos Climatización Electricidad Fontanería Riesgos químicos y biológicos Movilidad urbana Movilidad sostenible Tráfico y transporte Educación vial Aplicaciones informáticas específicas Otras que se consideren relacionadas
Cuatro	Medio Ambiental, Salud Y Consumo	Normativa específica en la materia Prevención y control ambiental Calidad Ambiental Residuos Disciplina ambiental Educación ambiental Contaminación Ruidos, vibraciones y aislamiento acústico Gestión sostenible del agua Limpieza viaria Limpieza de pintadas Reciclaje Energías renovables y eficiencia energética Eventos deportivos y espectáculos públicos La seguridad en eventos deportivos Promoción del Comercio Comercio ambulante Comercio electrónico Defensa del consumidor Tratamiento de Quejas y Reclamaciones Arbitraje Mediación Inspección de consumo Control de alimentos y bebidas Sanidad animal Inspección de mercados Aplicaciones informáticas específicas Otras que se consideren relacionadas



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ITINERARIOS	DENOMINACIÓN	MATERIAS
Cinco	Ciencias Sociales	Normativa específica en la materia Procesos de participación ciudadana Gobierno abierto Información, promoción y desarrollo turístico Idiomas Gestión de actividades culturales y recreativas Bibliotecas y archivos Dinamización cultural y animación a la lectura Animación físico-deportiva y recreativa Actividades físico deportivas Equipamientos deportivos Protocolo Educación Formación al personal formador Didáctica de la educación Intervención social Intervención con familias y menores Exclusión social Mediación comunitaria Dependencia Inmigración y extranjería Igualdad Mayores Discapacidad Juventud e Infancia Violencia de Género Orientación laboral Intermediación Inserción laboral Formación Lenguaje musical Instrumentos musicales Interpretación y dirección musical Pedagogía Musical Aplicaciones informáticas específicas Otras que se consideren relacionadas



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ITINERARIOS	DENOMINACIÓN	MATERIAS
Seis	Áreas Generalistas	Normativa específica Seguridad Higiene Industrial Psicosociología aplicada Gestión de Calidad Procesos Presupuestos Haciendas Locales Subvenciones Control interno Control externo Derecho Compliance Público Contratación Pública Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas Telemática Computación Administración de tecnologías de la información Tecnología de la computación Cibernética Ofimática avanzada Protección de datos Transparencia Procedimiento administrativo Régimen Local Habilidades sociales Habilidades directivas Atención al público Administración Electrónica Aplicaciones informáticas de carácter específico Otras que se consideren relacionadas



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

PERSONAL MUNICIPAL QUE SOLICITÓ EL RECONOCIMIENTO DE GRADO EN EL AÑO 2021 Y NO ALCANZÓ LAS 50 HORAS DE FORMACIÓN EXIGIDAS

El personal municipal que teniendo como fecha de vencimiento del siguiente grado de la carrera profesional horizontal el año 2021, lo solicitó y no alcanzó el mismo por la insuficiencia en el número de horas exigibles para dicho año, 50; deberá volver a solicitar el mismo en la convocatoria que se realice para 2022.

No obstante, será suficiente con alcanzar las citadas 50 horas en el periodo de referencia 2018-2021, a criterio de la comisión de valoración, para el reconocimiento del grado correspondiente a la carrera profesional.

Los efectos de tal reconocimiento serán:

- Para la fecha de vencimiento del siguiente, el día que lo hubiese cumplido en 2021.
- Económicos desde el 1 de enero de 2022.