



ADMINISTRACIÓN LOCAL

MUNICIPAL

A CORUÑA

Persoal

Anuncio publicación aprobación do acordo para a implantación do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa horizontal no Concello da Coruña

ANUNCIO

En sesión celebrada o día 12 de abril de 2023, a Xunta de Goberno Local adoptou, o seguinte acordo:

Primeiro.- Aprobar o acordo para a implantación do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa horizontal no Concello da Coruña, de acordo cos antecedentes obrantes no expediente, e cuxo contido figura no anexo que se achega coa proposta.

Segundo.- Publicar o devandito acordo no Boletín Oficial da Provincia e ordenar a convocatoria de solicitudes de recoñecemento da carreira horizontal correspondente á anualidade 2023.

De acordo co previsto na Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, e na Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso-administrativa, contra o presente acordo, que pon fin á vía administrativa, poderá interpoñerse, con carácter potestativo, un recurso de reposición no prazo dun mes ante o mesmo órgano que a ditou ou un recurso contencioso-administrativo no prazo de dous meses ante o órgano competente da xurisdición contencioso-administrativa contados a partir do día seguinte ao da publicación do acto que poña fin á vía administrativa.

A Coruña, 12 de abril de 2023.

A XUNTA DE GOBERNO LOCAL, P.D. (03/07/2019)

O Director de Economía, Facenda e Réxime Interior

Manuel Angel Jove Losada

ANEXO

ACORDO PARA A IMPLANTACIÓN DO SISTEMA TRANSITORIO DE RECOÑECIMENTO DA PROGRESIÓN NA CARREIRA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL NO CONCELLO DA CORUÑA

MARCO NORMATIVO

De acordo co art. 92 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, os funcionarios ao servizo das entidades locais réxense, no non disposto no Estatuto Básico do Empregado Público, pola restante lexislación do Estado en materia de función pública, así como pola lexislación das Comunidades Autónomas, nos termos do artigo 149.1.18º da Constitución española.

O mencionado estatuto foi obxecto do Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aprobou o Texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (en diante TREBEP), cuxo ámbito de aplicación esténdese ao persoal funcionario e, no que proceda, ao persoal laboral ao servizo das entidades locais, de xeito que, segundo o seu art. 3.1, este persoal réxese pola lexislación estatal que resulte de aplicación, da que forma parte este Estatuto, e pola lexislación das comunidades autónomas, con respecto á autonomía local.

O TREBEP, despois de recoñecer entre os dereitos individuais dos empregados públicos o dereito á “progresión na carreira profesional”, mediante a implantación de sistemas obxectivos e transparentes de avaliación, dedica todo o Capítulo II do Título III á regulación do dereito á carreira profesional, á promoción interna e a avaliación do desempeño.

No art. 16.2 do TREBEP defínese a carreira profesional como o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional, conforme aos principios de igualdade, mérito e capacidade, engadindo que as leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste Estatuto regularán a carreira profesional aplicable en cada ámbito, que poderán consistir, entre outras, na aplicación da modalidade de carreira horizontal.

A denominada “carreira horizontal”, segundo o art. 16.3.a) do mesmo corpo legal, consiste na progresión de grao, categoría, escalón ou outros conceptos análogos, sen necesidade de cambiar de posto de traballo e de conformidade co establecido na letra b) do artigo 17 e no apartado 3 do art. 20 deste Estatuto.

Porén, o TREBEP non regula a implantación da carreira horizontal co detalle necesario para a súa efectiva implantación, remitíndose ás leis de función pública que se diten no seu desenvolvemento e a sinalar no art. 17 as seguintes regras básicas:

a) Articularase un sistema de graos, categorías ou escalóns de ascenso, fixándose a remuneración a cada un deles. Os ascensos serán consecutivos con carácter xeral, salvo en aqueles supostos excepcionais nos que se prevexa outra posibilidade.

b) Deberase valorar a traxectoria e actuación profesional, a calidade dos traballos realizados, os coñecementos adquiridos e o resultado da avaliación do desempeño. Poderán incluírse así mesmo outros méritos e aptitudes por razón da especificidade da función desenvolvida e a experiencia adquirida.

Sobre a “avaliación do desempeño”, o artigo 20 do TREBEP límitase a prescribir que as administracións públicas establecerán sistemas que permitan a súa realización e que esta consistirá nun procedemento para medir e valorar a conduta profesional e o rendemento e logro de resultados, seguindo criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación.

Engade, finalmente, que o novo sistema de retribucións complementarias conterà, entre outros elementos, un destinado a retribuír a progresión acadada dentro do sistema de carreira administrativa, no que, obviamente, inclúese a carreira horizontal.

Polo que respecta ao desenvolvemento lexislativo levado a cabo na Comunidade Autónoma de Galicia, hai que ter en conta a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (en diante LEPG), en cuxa exposición de motivos (punto 7) ponse de manifesto que esta lei introduce a “carreira horizontal” do persoal funcionario de carreira, coa finalidade de permitir a progresión profesional sen obrigarlle a cambiar de posto de traballo, pero engade que a súa efectividade queda aprazada ao momento no que por vía regulamentaria se proceda ao seu desenvolvemento polo miúdo, malia o cal, continúa dicindo, a lei non renuncia a fixar uns principios básicos comúns, que se poden resumir no establecemento de criterios rigorosamente obxectivos de promoción, entre os que se inclúe a avaliación positiva do desempeño, e en previsión de un número de categorías e graos de promoción o suficientemente amplo para que na función pública chegue a existir unha carreira profesional horizontal digna de tal nome.

Intimamente ligado ao sistema de carreira horizontal, aínda que os seus efectos se estendan tamén a outros ámbitos da relación de servizo, está a “Avaliación do desempeño”, ao respecto do cal tamén adianta que será imprescindible un desenvolvemento regulamentario que a concrete, sen prexuízo do cal a lei pretende deixar claros os principios nos que debe de basearse:

- será de aplicación a todos/as os/as empregados/as públicos/as
- deberá realizarse unha avaliación individualizada de cada empregado/a e non global das unidades administrativas
- realizarase mediante criterios e procedementos de carácter obxectivo

Alude tamén a exposición de motivos da LEPG a que como consecuencia da introdución do novo sistema de carreira horizontal e de avaliación individualizada do desempeño, o sistema de retribucións complementarias do persoal funcionario está chamado a modificarse profundamente. Así, por exemplo, o complemento de destino substituirase por un novo complemento de carreira, ligado á progresión na carreira horizontal.

Porén, mentres non se produza a implantación efectiva do sistema de carreira horizontal e da avaliación individualizada de desempeño, o novo sistema de retribucións complementarias tampouco será de aplicación de momento. Para resolver o problema que isto supón sen necesidade de manter parcialmente en vigor a anterior lexislación galega da función pública, o que podería producir disfuncionalidades e situacións de incerteza xurídica, as disposicións transitorias sétima, oitava e novena prevén provisionalmente o réxime dos actuais complementos de destino, específico e de produtividade.

Entrando na parte dispositiva da LEPG, o seu art. 7.1 establece que o persoal funcionario das entidades locais réxese pola lexislación básica estatal que lles resulte de aplicación e pola presente lei, coas especialidades reguladas no seu título X, e ao igual que o TREBEP, o art. 71.c) da norma galega recoñece entre os dereitos individuais dos/das empregados/as públicos/as o da progresión na carreira profesional, á que dedica o Capítulo II do Título VI, sobre a promoción profesional e a avaliación do desempeño.

En termos semellantes ao TREBEP, o art. 75.a) da LEPG refírese ao dereito á promoción profesional, prescribindo que esta farase efectiva, entre outras modalidades, a través da carreira horizontal, que define como o ascenso de grao e categoría profesional sen necesidade de cambiar de posto de traballo, nos termos que se establezan regulamentariamente. Aínda

que a lei non regula polo miúdo o sistema de carreira horizontal e fai continuas remisións a un futuro desenvolvemento regulamentario, non existente na actualidade, no artigo 77 si que establece os principios nos que debe de basearse:

a) Dentro de cada corpo ou escala existirán categorías profesionais divididas en graos de ascenso, aos cales irá vinculada a contía do complemento retributivo de carreira previsto na presente lei.

b) O persoal funcionario de carreira de cada corpo ou escala terá atribuída unha categoría profesional e un grao dentro da mesma, que para o persoal de novo ingreso será necesariamente a categoría inicial e o grao inferior desta.

c) A progresión na carreira horizontal consistirá no ascenso de grao e de categoría profesional. Os ascensos de grao e de categoría serán consecutivos, salvo as excepcións que se establezan para os ascensos de grao dentro de cada categoría. En todo caso, o ascenso de categoría requirirá ter alcanzado o grao superior da categoría inmediatamente inferior e o acceso á categoría seguinte farase sempre polo grao inferior da mesma.

d) Serán requisitos necesarios para os ascensos a antigüidade no grao ou categoría profesional que se estableza e a avaliación positiva do desempeño profesional. Así mesmo, poderán valorarse os coñecementos adquiridos e outros méritos e aptitudes en razón á especificidade da función desenvolvida e a experiencia.

e) A progresión na carreira horizontal terá carácter irreversible, excepto nos casos de sanción disciplinaria de demérito.

Polo que se refire á avaliación do desempeño, no art. 83 da LEPG configúrase como un procedemento mediante o que se mide e valora a conduta profesional e o rendemento ou logro de resultados dos/das empregados/as públicos/as, obrigando ás administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación da lei a establecer sistemas de avaliación, facendo unha vez máis unha remisión ao desenvolvemento regulamentario para determinar os termos para facela efectiva.

No deseño e establecemento destes sistemas serán escoitadas as organizacións sindicais e, en todo caso, adecuaranse aos criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación, debendo aplicarse sen menoscabo dos dereitos dos/das empregados/as públicos/as por órganos especializados dotados de autonomía funcional.

En canto aos criterios de valoración da conduta profesional dos/das empregados/as públicos/as mediante a avaliación do desempeño, o art. 84 da LEPG establece que necesariamente deberán de terse en conta os seguintes:

a) O grao de cumprimento dos deberes profesionais que esta lei impón aos empregados públicos.

b) O grao de interese, iniciativa e esforzo cos que os empregados públicos realicen o seu traballo e, en particular, a implicación dos mesmos na actualización e perfeccionamento da súa cualificación profesional.

Ademais, a valoración do rendemento ou logro de resultados por parte de los empregados públicos mediante a avaliación do desempeño basearase como criterio necesario na medición da contribución individual de cada empregado/a público/a, no marco da avaliación da unidade administrativa na que preste os seus servizos, coas seguintes finalidades:

a) A consecución dos obxectivos da citada unidade administrativa.

b) A mellora da organización e xestión administrativas a través da participación en procesos de innovación e de boas prácticas en favor da excelencia e a normalización e racionalización de procesos.

Para estes efectos, o art. 85 LEPG, por unha banda, obriga ás administracións públicas a establecer unha planificación da avaliación periódica das súas unidades administrativas, que mida e valore o seu rendemento e logro de resultados, así como o desempeño do persoal a elas adscrito, e, por outra, alude aos posibles efectos dunha eventual avaliación negativa, con incidencia na percepción do complemento retributivo específico, na obriga de actualizar e perfeccionar a cualificación profesional, ou na remoción do posto de traballo.

Como xa se indicou, a regulación da carreira profesional, e concretamente a modalidade da carreira horizontal contida na LEPG require dun desenvolvemento regulamentario autonómico que nesta data está pendente de realizar, razón pola que a súa Disposición transitoria oitava, no apartado 4, establece que en tanto non se implante o sistema de carreira profesional poderase establecer un sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa, complementario ao grao persoal existente na actualidade, que permita ao persoal funcionario progresar de forma voluntaria e individualizada e que promova a súa actualización e o perfeccionamento da súa cualificación profesional.

Os instrumentos que desenvolvan este sistema transitorio poderán fixar os graos e requisitos para o seu recoñecemento e ascensos, así como a avaliación necesaria da traxectoria e actuación profesional, na que se terán en conta os coñecementos adquiridos, a formación, a experiencia e outros méritos e aptitudes que se establezan, coa posibilidade de dar orixe á percepción dunha retribución adicional ao complemento de destino, segundo o grupo ou subgrupo profesional de pertenza, que remunere a progresión alcanzada.

Conclúe a citada disposición indicando que cando se implante o sistema de carreira profesional previsto no art. 77, terase en conta o desenvolvemento profesional alcanzado e consolidado de acordo co establecido na dita disposición transitoria.

De acordo co anterior, formúlase a presente proposta de establecemento de sistema transitorio de recoñecemento de grao de carreira profesional horizontal (en diante GCP):

Base 1. Definición e réxime xurídico

1.1 Este acordo pretende o desenvolvemento dun sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa do persoal ao servizo do Concello da Coruña, particularmente no que se refire á carreira horizontal, en aplicación da Disposición transitoria oitava da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (LEPG), en tanto non se desenvolva regulamentariamente o dereito á promoción profesional dos empregados públicos e das empregadas públicas, recollido no artigo 16 e seguintes do TREBEP así como, para o ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, nos artigos 75 e seguintes da devandita LEPG. O procedemento administrativo de recoñecemento de grao axustarase ao establecido na Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Administracións Públicas.

Este sistema é voluntario, consolidable e se dividirá en dous procedementos, ordinario e extraordinario.

1.2 Obxectivos e características da carreira profesional horizontal

Son obxectivos do sistema de carreira profesional horizontal os seguintes:

- a) Recoñecer a achega dos/das profesionais á mellora da calidade dos servizos que realiza o Concello da Coruña.
- b) Distinguir aos/ás profesionais, outorgándolles un recoñecemento obxectivo á súa competencia profesional individual.
- c) Xerar máis corresponsabilidade dos/das profesionais e fomentar a cultura do compromiso co sistema público, promovendo a actualización dos seus coñecementos e competencias e a mellora da súa cualificación.
- d) Lograr un maior grao de motivación dos/das profesionais que persista e que se reforce ao longo da súa vida laboral e, con iso, propiciar a mellora da xestión dos servizos públicos.

1.3 Son características da carreira profesional horizontal as seguintes:

- a) Voluntaria: corresponde ao persoal decidir se se incorpora ao sistema de carreira e o ritmo de progresión nos distintos graos que a configuran, cumprindo os requisitos establecidos.
- b) Personalizada: o recoñecemento do grao ten carácter persoal e individual e farase considerando o cumprimento dos requisitos esixidos para o recoñecemento de cada grao alegado polas persoas interesadas nas súas solicitudes, de conformidade cos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.
- c) Progresiva: o acceso aos diferentes graos recoñecidos na carreira farase sucesivamente ao longo da vida laboral, de forma que o acceso ao grao superior só será posible alegando o recoñecemento do grao inmediatamente inferior e tras un período de permanencia nel e o cumprimento dos demais requisitos esixidos neste acordo, con excepción do previsto na base 7 para o sistema extraordinario de recoñecemento na carreira administrativa.
- d) Avaliable: o sistema fundaméntase na avaliación, suxeita a baremo, dos méritos e permanencia no servizo, segundo o establecido neste acordo.
- e) Transparente: os elementos e criterios de avaliación serán públicos.
- f) Irreversible: a progresión no recoñecemento dos graos terá carácter irreversible, salvo nos casos de sanción disciplinaria de demérito.
- g) Independente do posto de traballo que se ocupe: obter un grao de carreira determinado ou acceder a outro non implica cambiar de posto de traballo nin da actividade que a persoa interesada desenvolva.

Base 2. Ámbito de aplicación

O sistema transitorio de recoñecemento do grao de carreira administrativa será de aplicación a todo o persoal empregado público do Concello da Coruña: persoal funcionario, de carreira e interino, persoal laboral, temporal, fixo e indefinido.

Base 3. Estrutura e sistema de graos

3.1 O sistema transitorio de recoñecemento do grao de carreira administrativa do persoal do Concello da Coruña estrutúrase en 5 graos para cada grupo ou subgrupo de clasificación profesional: grao inicial, grao I, grao II, grao III e grao IV.

3.2 O grao inicial non terá retribución.

3.3 Os graos I ao IV recoñecidos aboaranse mediante unha retribución, de carácter fixo, adicional ao complemento de destino segundo o grupo ou subgrupo de clasificación profesional correspondente. A progresión de grao neste sistema non terá efectos xerárquicos nin funcionais no desempeño do posto de traballo. O recoñecemento dos graos establecidos neste sistema transitorio de carreira administrativa será acumulativo, podendo percibirse ata o límite máximo de catro graos, que serán os de maior contía.

3.4 As contías anuais que se percibirán por este complemento devindicaranse en 14 mensualidades e serán as seguintes:

GRUPO/SUBGRUPO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	GRAO INICIAL	GRAO I	GRADO II	GRAO III	GRAO IV
A1	0,00 €	1.593,06 €	1.593,06 €	1.593,06 €	1.593,06 €
A2	0,00 €	1.502,06 €	1.502,06 €	1.502,06 €	1.502,06 €
B	0,00 €	1.407,00 €	1.407,00 €	1.407,00 €	1.407,00 €
C1	0,00 €	1.313,06 €	1.313,06 €	1.313,06 €	1.313,06 €
C2	0,00 €	1.218,00 €	1.218,00 €	1.218,00 €	1.218,00 €
AP	0,00 €	1.145,06 €	1.145,06 €	1.145,06 €	1.145,06 €

3.5 Estas contías serán actualizadas anualmente coa porcentaxe de incremento que establezan as sucesivas leis de orzamentos para a retribución do persoal ao servizo das Administracións Públicas.

3.6 O aboamento correspondente ao recoñecemento dos sucesivos graos de carreira realizarase respectando as limitacións dos incrementos da masa salarial establecidos polas correspondentes leis de orzamentos xerais do Estado, así como as que deriven da lexislación de estabilidade orzamentaria e demais normativa limitativa do gasto.

3.7 No caso do persoal laboral, as contías serán aboadas, segundo a categoría profesional da persoa interesada, tendo en conta as equivalencias, establecidas no artigo 25 do Convenio colectivo do persoal laboral do Concello da Coruña, entre as categorías laborais do persoal laboral e os grupos/subgrupos de clasificación profesional do persoal funcionario.

3.8 Este complemento percibirase polo persoal incluído no ámbito de aplicación deste acordo, que se atope en situación de servizo activo no Concello da Coruña ou servizos especiais, sempre que desempeñen algún posto de traballo ou cargo no Concello da Coruña.

O persoal funcionario que se atope de permiso por parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento ou do proxenitor diferente da nai biolóxica por nacemento, acollemento, garda con fins de adopción ou en situación de incapacidade temporal poderá solicitar o recoñecemento do grao correspondente, que producirá efectos económicos a partir da finalización do permiso ou da incapacidade temporal.

3.9 O inicio do cómputo da antigüidade para o recoñecemento de grao nun determinado grupo/subgrupo de clasificación profesional será a data da toma de posesión na correspondente escala, subescala, clase e grupo/subgrupo de clasificación profesional para o que se solicite o recoñecemento de grao.

3.10 Para os efectos de completar o período de permanencia en cada un dos graos computarase o tempo transcorrido na situación de servizo activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza.

3.11 No suposto de que se teñan recoñecidos no Concello da Coruña graos retribuídos en distintos grupos ou subgrupos, percibirase o complemento de carreira correspondente a todos os graos recoñecidos, ata o límite de catro graos, que serán os de maior contía.

3.12 No caso de que o persoal funcionario acceda a un grupo ou subgrupo de clasificación profesional superior, terá dereito a seguir percibindo os graos anteriormente recoñecidos, co límite máximo de catro graos, e o período de permanencia non computado para o recoñecemento do grao anterior (período sobranter) computarase para os efectos de acceso ao grao seguinte que corresponda. Este cambio non afectará ao grao de carreira xa recoñecido.

3.13 Se o acceso se produce nun grupo ou subgrupo diferente, manterá o dereito a percibir o complemento de carreira correspondente ao grao ou graos recoñecidos nos grupos ou subgrupos anteriores e comezará a progresión na carreira administrativa no novo grupo ou subgrupo, téndose por recoñecido o grao inicial (que non leva retribución) no novo grupo ou subgrupo.

3.14 Realizaranse recoñecementos na progresión da carreira administrativa soamente con efectos administrativos nos seguintes supostos:

- Persoal que non se atope en servizo activo desempeñando algún posto de traballo no Concello da Coruña.
- Persoal funcionario na situación de servizos especiais que non desempeñe cargos ou postos de traballo no Concello da Coruña

c) Persoal funcionario en excedencia por coidado de familiares, excedencia por violencia de xénero ou por violencia terrorista.

d) Persoal funcionario en situación de servizo noutras administracións públicas

O grao do complemento de carreira recoñecido soamente con efectos administrativos producirá efectos económicos trala reincorporación do persoal á situación de servizo activo ou servizos especiais desempeñando un cargo ou posto de traballo no Concello da Coruña, para o que a persoa interesada deberá presentar a solicitude correspondente dirixida ao Servizo de Recursos Humanos.

3.15 A solicitude de recoñecemento de grao da carreira administrativa establecido neste acordo será voluntaria e nela deberá indicarse expresamente o grao ou graos que o persoal solicita que se lle recoñezan. A información incluía nas ditas solicitudes presentadas polas persoas interesadas será obxecto de comprobación polo Servizo de Recursos Humanos. Só se recoñecerán os graos de carreira solicitados polas persoas interesadas.

3.16 Todos os recoñecementos de grao realizados dentro do sistema transitorio de recoñecemento do grao de carreira administrativa establecido neste acordo requirirán a correspondente tramitación administrativa e a resolución do órgano competente en materia de persoal do Concello da Coruña.

3.17 Non se poderá solicitar, nin se procederá ao recoñecemento de graos, a aquel persoal que se atope na situación administrativa de suspensión firme de funcións de conformidade co establecido no artigo 180 da LEPG.

Base 4. Sistema ordinario de recoñecemento da progresión na carreira administrativa

4.1 O sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa do persoal do Concello da Coruña de carácter ordinario iniciarase cun grao inicial e terá catro graos máis, aos cales se accederá cunha determinada permanencia no grao anterior, sempre que se cumpran os requisitos establecidos e se teña unha avaliación favorable.

4.2 Requisitos para acceder ao sistema ordinario de recoñecemento do sistema transitorio da progresión na carreira administrativa:

a) Estar incluído no ámbito de aplicación definido na base 2

b) Estar en situación de servizo activo no Concello da Coruña ou servizos especiais desempeñando un posto de traballo ou cargo no Concello da Coruña, ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza no prazo de presentación de solicitudes establecido na correspondente convocatoria.

c) Presentar a solicitude de recoñecemento de grao, por medios electrónicos, de acordo co establecido en cada convocatoria.

d) Cumprir os requisitos de antigüidade como persoal do Concello da Coruña e a avaliación dos méritos esixidos para o recoñecemento do grao solicitado.

4.3 Será requisito para o recoñecemento dun grao superior do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa a permanencia do persoal na correspondente escala, subescala, clase e grupo/subgrupo de clasificación profesional do seguinte período de tempo mínimo para cada grado, salvo o establecido no punto 3.12 para o acceso a prazas de grupos/subgrupos superiores:

– Grao inicial: o tempo de permanencia no grao inicial comezase a computar desde a toma de posesión no Concello da Coruña na correspondente escala, subescala, clase e grupo/subgrupo de clasificación profesional.

– Para o acceso ao grao I: 5 anos de permanencia na mesma escala, subescala, clase e grupo/subgrupo de clasificación profesional desde a adquisición do grao inicial.

– Para o acceso ao grao II: 5 anos de permanencia na mesma escala, subescala, clase e grupo/subgrupo de clasificación profesional desde a adquisición do grao I.

– Para o acceso ao grao III: 5 anos de permanencia na mesma escala, subescala, clase e grupo/subgrupo de clasificación profesional desde a adquisición do grao II.

– Para o acceso ao grao IV: 5 anos de permanencia na mesma escala, subescala, clase e grupo/subgrupo de clasificación profesional desde a adquisición do grao III.

Para os efectos de completar o período de permanencia en cada grao, computarase o tempo transcorrido na situación de servizo activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza na mesma escala, subescala, clase e grupo/subgrupo de clasificación profesional.

O desempeño de postos de traballo con xornadas de traballo inferiores á ordinaria, non afectará ao cómputo do tempo de servizos prestados, sen prexuízo da redución do complemento que lles corresponda na porcentaxe de redución de xornada.

4.4 Ademais do requisito da permanencia no grao anterior, a persoa interesada deberá obter unha avaliación favorable segundo o seguinte baremo:

a) Formación recibida: valorarase a realización de cursos de formación expedidos ou homologados pola Escola Galega de Administración Pública (EGAP), a Academia Galega de Seguridade Pública (AGASP), o Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), escolas de formación similares do Estado e das restantes Administracións Públicas, demais Administracións Públicas, universidades públicas, organismos públicos e entidades de dereito público vinculados ou dependentes das administracións públicas, colexios profesionais, sindicatos e cursos impartidos no marco do Acordo de formación para o emprego das administracións públicas (Afedap).

Non se valorará a asistencia a asembleas, xornadas, congresos, conferencias, seminarios, as materias que formen parte dunha titulación académica, os módulos ou partes integrantes dun curso, simposios ou similares, nin os cursos nos que non quede acreditada a súa duración.

Non serán valorados os cursos de informática realizados con anterioridade ao ano 2000.

Esta formación deberá contribuír á actualización de coñecementos e competencias profesionais do persoal municipal, e estará orientada á mellorar a súa capacidade de xestión e de adaptación aos procesos de cambio, así como ao servizo público que presta á cidadanía.

Incluirase aquí a formación relacionada co posto de traballo desempeñado e aquela formación de carácter transversal que poida mellorar a súa competencia na prestación e xestión dos servizos públicos (prevención de riscos laborais, igualdade, linguaxe administrativa galega, idiomas, teletraballo, novidades legislativas, integridade institucional, administración electrónica e novas tecnoloxías, ofimática e competencias dixitais, comunicación, habilidades sociais e atención ao público...).

A formación incluída neste apartado valorarase a razón de 0,2 puntos por hora de formación se a certificación do curso é de asistencia e 0,3 puntos por hora se o certificado é de aproveitamento.

b) Formación específica recibida: valorarase a realización de cursos de formación expedidos ou homologados polas entidades incluídas no apartado a) así como por entidades privadas autorizadas para o exercicio desta actividade, sobre materias relacionadas co posto de traballo ou coa área organizativa e/ou funcional na que desempeña o seu posto de traballo (enxeñaría e arquitectura, edificación e obra civil, instalacións e mantemento, electricidade, automoción, bioloxía, recursos humanos e administración de persoal, servizos sociais, medio ambiente, cambio climático, economía, seguridade cidadá, prevención e extinción de incendios, emprego, arquivo e historia, biblioteconomía e documentación, deportes, educación, sistemas e tecnoloxías informáticas, música, servizos socioculturais...)

Non se valorará a asistencia a asembleas, xornadas, congresos, conferencias, seminarios, as materias que formen parte dunha titulación académica, os módulos ou partes integrantes dun curso, simposios ou similares, nin os cursos nos que non quede acreditada a súa duración.

A formación incluída neste apartado valorarase a razón de 0,2 puntos por hora de formación se a certificación do curso é de asistencia e 0,3 puntos por hora se o certificado é de aproveitamento.

c) Formación específica recibida para postos de xefatura do subgrupo A1 e A2: valorarase a realización de cursos de formación expedidos ou homologados polas entidades incluídas no apartado a) así como por entidades privadas autorizadas para o exercicio desta actividade, relativas as seguintes áreas temáticas: liderado e intelixencia emocional, dirección de persoas, xestión de resultados, dirección por valores públicos, integridade institucional, dirección por obxectivos, innovación pública, impulso da igualdade, xestión do teletraballo, comunicación estratéxica, ...

A formación incluída neste apartado valorarase a razón de 0,2 puntos por hora de formación se a certificación do curso é de asistencia e 0,3 puntos por hora se o certificado é de aproveitamento.

d) Formación impartida: valorarase a impartición de cursos de formación en calquera das materias referidas nos apartados a), b) e c) a razón de 0,3 puntos por hora de formación impartida.

e) Títulos de doutor ou mestrado universitario oficial: valorarase con 6 puntos cada título de doutor ou mestrados universitarios oficiais relacionado coa área organizativa e/ou funcional na que desempeña o seu posto de traballo ou con materias relacionadas coa Administración Pública.

f) Publicación de traballos científicos e de investigación relacionados coa administración pública: valorarase a razón de 2 puntos por cada publicación.

g) Excedencia por coidado de familiares: valorarase a razón de 0,05 puntos por mes de permanencia na situación de excedencia por coidado de familiares.

A avaliación considerarase favorable, aos efectos do recoñecemento do grao solicitado, cando se obteña a seguinte puntuación mínima en función grupo/subgrupo de clasificación persoal correspondente ao grao solicitado:

GRUPO/SUBGRUPO	PUNTOS
A1	70
A2	60
B	50
C1	40
C2	30
AP	20

A avaliación será comunicada á comisión de seguimento prevista na base 5 deste acordo.

No caso do persoal laboral, a avaliación considerarase favorable, aos efectos do recoñecemento do grao solicitado, cando se obteña a puntuación mínima sinalada na táboa anterior, tendo en conta as equivalencias, establecidas no artigo 25 do Convenio colectivo do persoal laboral do Concello da Coruña, entre as categorías laborais do persoal laboral e os grupos/subgrupos de clasificación profesional do persoal funcionario.

4.5 Os méritos sinalados no punto anterior acreditaranse na forma establecida na correspondente convocatoria.

4.6 Os méritos sinalados no punto 4.4 que se computen para o recoñecemento dun grao do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa non se computarán a efectos da obtención dunha avaliación favorable na solicitude de recoñecemento de graos posteriores.

4.7 No prazo máximo de seis meses posteriores á publicación deste acordo o Servizo de Recursos Humanos establecerá o procedemento para o encadramento no grao inicial do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa de carácter ordinario, do persoal que non cumpra os requisitos para acceder ao sistema extraordinario establecido na base 7.

4.8 O procedemento para a solicitude de recoñecemento dos seguintes graos do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa de carácter ordinario establecerase en cada convocatoria. Este procedemento tramitarase por medios electrónicos.

Base 5. Comisión de seguimento

5.1 Constitúese unha comisión de avaliación e seguimento coas funcións de seguimento e interpretación da aplicación e implantación do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa no Concello da Coruña.

5.2 Corresponde á comisión realización as seguintes funcións:

a) Avaliación permanente da xestión da implantación do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa horizontal no Concello da Coruña, para os efectos de realizar propostas de mellora.

b) Emisión de ditames interpretativos sobre a aplicación do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa horizontal no Concello da Coruña.

c) Tomar coñecemento das avaliacións previstas na base 4, 6 e 7 deste acordo.

5.3 A comisión de avaliación e seguimento estará composta polos seguintes membros:

a) Unha presidencia, que recaerá na persoa titular da Concellería delegada en materia de persoal do Concello da Coruña ou persoa en que delegue

b) Seis vogais:

- A persoa que desempeñe a xefatura do Servizo de RRHH

- A persoa titular da dirección da Asesoría Xurídica do Concello da Coruña ou persoa en que delegue

- Catro persoas designadas pola Xunta de Persoal

c) Un/unha secretario/a, que recaerá nunha persoa funcionaria do Servizo de RRHH, con voz e voto.

5.4 A comisión reunirse ordinariamente unha vez ao ano, e con carácter extraordinario cando se considere necesario a petición dalgún dos seus membros, sempre que existan dúbidas interpretativas ou incidencias relativas á implantación do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa horizontal no Concello da Coruña.

5.5 Os acordos interpretativos adoptados pola comisión serán obxecto de publicación. As propostas de modificación deste acordo do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa horizontal acordadas no seno da comisión de seguimento deberán ser ratificadas pola Mesa Xeral de Negociación.

Base 6. Homologación e recoñecemento dos servizos prestados do persoal procedente doutras administracións públicas

6.1 Para a homologación dos graos de carreira horizontal que puideran ter recoñecidos as persoas empregadas procedentes doutras administracións públicas que sexan nomeadas no Concello da Coruña, estarase ao establecido nos convenios ou noutros instrumentos de colaboración subscritos e vixentes entre o concello e a administración de orixe.

A solicitude de homologación presentarase por rexistro dirixida ao Servizo de Recursos Humanos achegando a documentación acreditativa do grado de carreira administrativa horizontal recoñecido na Administración de procedencia. Se a solicitude de recoñecemento se efectúa durante os tres meses seguintes ao ingreso no Concello da Coruña, os efectos administrativos e económicos do recoñecemento, no seu caso, se retrotraerán á data de ingreso neste Concello.

Polo contrario, se a solicitude se presentara en calquera data posterior á indicada no parágrafo anterior, os efectos administrativos e económicos produciranse dende a data da solicitude.

6.2 Ao persoal que ingrese no Concello da Coruña procedente doutras Administracións públicas onde non estea implantado o sistema de carreira administrativa horizontal, poderánselle computar os anos de servizo na súa administración de orixe sempre que exista equivalencia inequívoca na escala, subescala, clase e praza ocupada naquela e na que se pase a ocupar no Concello da Coruña, e cumpran os requisitos de permanencia na correspondente escala, subescala, clase e grupo/subgrupo de clasificación profesional e de formación para a avaliación favorable establecidos neste acordo.

Os servizos prestados noutras Administracións Públicas que o persoal queira facer valer para o recoñecemento de grao, deberán indicarse na solicitude de recoñecemento nos termos establecidos en cada convocatoria e serán avaliados polo Servizo de Recursos Humanos a efectos da valoración da homologación, equivalencia e correspondencia cos servizos prestados no Concello da Coruña.

6.3 Os recoñecementos previstos nos puntos 6.1 e 6.2 requirirán a solicitude da persoa interesada, a tramitación do correspondente procedemento administrativo e a emisión dunha resolución polo órgano competente en materia de persoal do Concello da Coruña.

A avaliación será comunicada á comisión de seguimento prevista na base 5 deste acordo.

6.4 Esta base resulta de aplicación especial e con carácter preferente a calquera outra deste acordo, en tanto non se emita a resolución administrativa de homologación ou de recoñecemento e homologación ou recoñecemento dos anos de servizo e méritos logrados na administración de procedencia respectivamente.

Base 7. Sistema extraordinario de recoñecemento na carreira administrativa

7.1 O sistema extraordinario ten por finalidade adiantar os tempos para o acceso aos distintos graos do sistema de carreira profesional, de xeito que lle permita ao persoal cunha maior antigüidade acceder anticipadamente aos distintos graos. De non ser así, recibirían o mesmo tratamento que o persoal de novo ingreso.

7.2 No prazo máximo dos 15 días hábiles posteriores á publicación deste acordo tramitarase unha convocatoria de acceso extraordinario aos distintos graos de progresión no sistema transitorio da carreira administrativa.

7.3 Poderá participar neste réxime extraordinario o persoal do Concello da Coruña que cumpra os seguintes requisitos:

- a) Estar incluído no ámbito de aplicación definido na base 2.
- b) Estar en situación de servizo activo no Concello da Coruña ou servizos especiais desempeñando un posto de traballo ou cargo no Concello da Coruña, ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza no prazo de presentación de solicitudes establecido na correspondente convocatoria.
- c) Ter a condición de persoal funcionario ou laboral deste Concello a 31/12/2022.
- d) Presentar a solicitude de recoñecemento de grao, por medios electrónicos, de acordo co establecido en cada convocatoria.
- e) Obter unha avaliación favorable cunha puntuación mínima de 4 puntos segundo o baremo establecido na base 4.4 apartados a), b), c), d), e), f) e g).

f) Cumprir os seguintes requisitos de permanencia desde a toma de posesión no Concello da Coruña na mesma escala, subescala, clase e grupo/subgrupo de clasificación profesional no que se solicita o recoñecemento de grao:

- Para o acceso ao grao inicial e grao I: 5 anos de antigüidade a 31/12/2022.
- Para o acceso ao grao II: 10 anos de antigüidade a 31/12/2022.
- Para o acceso ao grao III: 15 anos de antigüidade a 31/12/2022.
- Para o acceso ao grao IV: 20 anos de antigüidade a 31/12/2022.

Para os efectos de completar o período de permanencia en cada grao, computarase o tempo transcorrido na situación de servizo activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza na mesma escala, subescala, clase e grupo/subgrupo de clasificación profesional.

O desempeño de postos de traballo con xornadas de traballo inferiores á ordinaria, non afectará ao cómputo do tempo de servizos prestados, sen prexuízo da redución do complemento que lles corresponda na porcentaxe de redución de xornada.

A avaliación será comunicada á comisión de seguimento prevista na base 5 deste acordo.

7.4 Os méritos sinalados no punto anterior acreditaranse na forma establecida na correspondente convocatoria.

7.5 No suposto de que se cumpran os requisitos para o recoñecemento de graos retribuídos en distintos grupos/subgrupos de clasificación profesional, percibirase o complemento de carreira correspondente a todos os graos solicitados e recoñecidos, ata o límite de catro graos, que serán os de maior contía.

No caso de que o persoal prestase servizos en distintos grupos ou subgrupos de clasificación profesionais no Concello da Coruña, o tempo de servizos prestados non computado para o recoñecemento dun grao nun grupo/subgrupo poderá ser utilizado para os efectos do recoñecemento do grao que corresponda no outro grupo/subgrupo de clasificación profesional.

7.6 No caso do persoal laboral, a avaliación considerarase favorable, aos efectos do recoñecemento do grao solicitado, cando se obteña a puntuación mínima sinalada no punto 7.3 e), tendo en conta as equivalencias, establecidas no artigo 25 do Convenio colectivo do persoal laboral do Concello da Coruña, entre as categorías laborais do persoal laboral e os grupos/subgrupos de clasificación profesional do persoal funcionario.

7.7 Os méritos sinalados no punto 7.3 e) que se computen para o recoñecemento dun grao do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa non se computarán a efectos da obtención dunha avaliación favorable na solicitude de recoñecemento de graos posteriores.

7.8 O procedemento para a solicitude de recoñecemento dos seguintes graos do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa de carácter extraordinario establecerase en cada convocatoria. Este procedemento tramitarase por medios electrónicos.

Base transitoria primeira. Aboamento progresivo

O aboamento deste complemento adicional ao complemento de destino derivado do recoñecemento dos graos correspondentes dentro do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa producirase de forma progresiva en seis anualidades, coa seguinte distribución:

- Ano 2023: 20%
- Ano 2024: 25%
- Ano 2025: 40%
- Ano 2026: 65%
- Ano 2027: 85%
- Ano 2028: 100%

Base transitoria segunda. Xubilación

En recoñecemento aos servizos prestados no Concello da Coruña, o persoal que se xubile dende a entrada en vigor deste acordo ata o 31/12/2027, terá dereito ao aboamento do 100% do complemento adicional ao complemento de destino correspondente en función do grao ou graos de carreira administrativa que teña recoñecidos de acordo co establecido neste acordo, co máximo das vinte catro últimas mensualidades.

Base transitoria terceira. Itinerarios formativos

Co obxecto de mellorar a avaliación dos méritos relativos á formación recibida establecidos na base 4 deste acordo e deseñar os procesos de aprendizaxe sobre a base das competencias profesionais, promoverase a definición, deseño, implantación e execución de itinerarios formativos que establezan programas formativos específicos ligados ás competencias profesionais necesarias para o desempeño adecuado dos distintos postos de traballo existentes no Concello da Coruña.

Base derradeira. Entrada en vigor e efectos económicos

O presente acordo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

O complemento retributivo asociado ao recoñecemento do grao de progresión no sistema transitorio da carreira administrativa da convocatoria do ano 2023 terán efectos a partir do 01 de abril de 2023. Na convocatoria establecerase un prazo de prestación de solicitudes, por medios electrónicos, de 10 días hábiles.

Os efectos económicos do complemento retributivo do recoñecemento dos graos de progresión no sistema transitorio da carreira administrativa das sucesivas convocatorias serán os establecidos nas mesmas.

2023/2758