



NGE76/7: Resolución de la Gerencia sobre la Convocatoria del Curso Específico para la adquisición del grado personal.

- Resolución de convocatoria de la edición 2013 del Curso Específico para la adquisición de grado personal, previsto en el apartado tercero del Acuerdo de 14 de Mayo de 2007 del Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada y establecimiento de criterios para las convocatorias anuales sucesivas.



Resolución de convocatoria de la edición 2013 del Curso Específico para la adquisición de grado personal, previsto en el apartado tercero del Acuerdo de 14 de Mayo de 2007 del Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada y establecimiento de criterios para las convocatorias anuales sucesivas.

En mayo de 2007, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada aprobó el *procedimiento para la adquisición del grado personal de su personal de administración y servicios funcionario por la superación de cursos específicos*, conforme a las previsiones contenidas en la normativa vigente en materia de función pública (en lo sucesivo Acuerdo GG Mayo-2007). Ese mismo mes, entraba en vigor el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) - Ley 7/2007 de 12 de abril- que abría una nueva vía de carrera profesional, la promoción horizontal, cuyo objetivo fundamental era, tal y como se recoge en la exposición de motivos de la citada Ley, reconocer el valor que la permanencia en el puesto de trabajo supone para las Administraciones Públicas, - objetivo que coincide con la declaración contenida en el preámbulo del Acuerdo del Consejo de Gobierno-.

La actual coyuntura económica ha modificado considerablemente el escenario previsto en el EBEP, llevando a las distintas Administraciones Públicas a una situación de paralización en la ejecución de las distintas políticas de personal, toda vez que las distintas leyes estatales, y autonómicas están siendo muy restrictivas en cuanto a la posibilidad de realizar acciones en materia de recursos humanos (prohibición de Ofertas de Empleo, congelación de masa salarial, etc...).

No obstante, cualquier análisis y reflexión sobre el empleo público concluye que es necesario hacer hincapié en la promoción profesional de las personas que lo integran, tanto si son funcionarios públicos como si se trata de personal laboral con contrato indefinido. Y ello por dos tipos de razones. En primer término, porque un buen diseño de carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad del empleado público y, en definitiva, la eficacia de la Administración. En segundo lugar, porque de las posibilidades de carrera o promoción en el empleo público depende la motivación y satisfacción profesional de cada empleado e inclusive, en muchos casos, la permanencia misma en el empleo público.

En este sentido, la promoción profesional de los empleados públicos debe ser abordada como un itinerario de avance o crecimiento profesional en la relación de los empleados públicos con su trabajo y debe comprender tanto el ascenso jerárquico, esto es, la promoción a puestos de rango superior, como el incremento de reconocimiento obtenido por un empleado sin cambiar de puesto de trabajo (carrera horizontal). (Informe de la Comisión de Expertos para la elaboración del EBEP)

En la Universidad de Granada, a pesar de los importantes esfuerzos que se han venido realizando en materia de carrera profesional de su personal de administración y servicios, consolidando un sistema anual de concursos de provisión (carrera vertical) y una apuesta decidida por la promoción interna (acceso a grupo o subgrupo superior), se detecta una especial dificultad en torno al personal que ocupa puestos de los clasificados en la RPT como de "Responsable de Negociado", donde la propia estructura de la plantilla y la dinámica combinada de los sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo, producen el estancamiento de un importante volumen de la plantilla del PAS funcionario durante periodos excesivamente largos.

Ya el precitado Acuerdo CG Mayo-2007 había identificado el especial alcance de esta problemática sobre este segmento de la plantilla, de forma que las medidas adoptadas en aquel momento incidieron, aunque de una forma limitada, sobre él.



La constatación de que se continúan concentrando las dificultades de carrera sobre este segmento de la plantilla y la evidencia de que la actual situación económica y normativa del sector público no permitirán, de momento, abordar un modelo de carrera horizontal en toda su extensión, aconsejan adoptar transitoriamente alguna medida que, sin desbordar el actual marco normativo ni las evidentes restricciones presupuestarias, permitan paliar el problema detectado y, por lo tanto, colaborar a "... la motivación y satisfacción profesional ..." en los términos en que se enunciaba en el precitado fragmento del Informe de la Comisión de Expertos para la elaboración del EBEP.

Por ello, en virtud de la delegación de competencias realizada mediante Resolución de 29 de julio de 2011, referente a la revocación y delegación de competencias del Rectorado (BOJA nº 156, de 10 de agosto de 2011), por la que se le atribuye la Jefatura del Personal de Administración y Servicios conforme a lo dispuesto en el artículo 50.1 de los Estatutos de la Universidad de Granada, esta Gerencia

HA RESUELTO:

- 1.- En aplicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada de 14 de Mayo de 2007, convocar una nueva edición (edición 2013) del Curso "Desarrollo de competencias estratégicas, específicas y técnicas para funcionarios de intervalo 5", homologado por el Instituto Andaluz de Administración Pública por Resolución de fecha 3 de Octubre de 2007.
- 2.- De acuerdo con lo estipulado en el apartado Cuarto del Acuerdo CG Mayo-2007, se establece que, para la edición de 2013 y sucesivas, la duración, contenido (salvo las obligadas actualizaciones normativas) y efectos del curso serán los mismos de la primera edición de dicho curso que ya fue homologado por el Instituto Andaluz de Administración Pública.
- 3.- Cada año, el Plan de Formación del PAS recogerá la edición correspondiente del curso "Desarrollo de competencias estratégicas, específicas y técnicas para funcionarios de intervalo 5", al que podrán optar todas las personas que reunían los requisitos establecidos en el apartado 6 de esta resolución hasta 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.
- 4.- De acuerdo con lo regulado en el apartado Tercero del Acuerdo CG Mayo-2007 y el número 3 de esta resolución, se procederá a convocar, de forma inmediata la edición correspondiente a 2013 a la que podrán concurrir aquellas personas que reúnan los requisitos establecidos en el apartado 6 a 31 de diciembre de 2013. Excepcionalmente y por una única vez, en la convocatoria de 2013, podrán también participar los funcionarios del subgrupo C1 que en la actualidad ocupen puestos de intervalo 6 y 7, siéndoles de aplicación los requisitos establecidos en el apartado 6.I y 6.II adaptando las referencias a intervalo del puesto de trabajo y nivel de complemento de destino a los correspondientes en esos casos. Para estos últimos los efectos del curso serán la consolidación del grado correspondiente al nivel 19 de complemento de destino.
- 5.- Aquellas personas que hubieran realizado, en todo o en parte, ediciones anteriores del curso o contenidos convalidables en planes de Formación del PAS anteriores, no tendrán que volver a realizar aquellas partes ya superadas.
- 6.- Para la participación en el curso habrá de cumplirse con los siguientes requisitos:
 - I. De acuerdo con lo establecido en los subapartados 1º y 2º del apartado Primero del Acuerdo Consejo de Gobierno de Mayo de 2007:
 - a) Tener una antigüedad en el grupo al que se pertenezca igual o superior a 4 años.



- b) Tener consolidado el grado personal correspondiente al nivel máximo del puesto desempeñado, siempre y cuando éste pertenezca al grupo de clasificación de su escala.
- II. En aplicación de la última estipulación del apartado cuarto del citado acuerdo se establecen los siguientes criterios como mínimos que deberán cumplir todos los participantes:
- a) Ser titular de un puesto de los clasificados en la vigente RPT como intervalo de nivel 5 y Nivel de Complemento de Destino 20 en las Areas Funcionales AF1 o AF2.
 - b) Un tiempo mínimo de 15 años de servicios efectivos a la Universidad de Granada.
 - c) Un tiempo mínimo de 7 años de desempeño de puestos de trabajo que tengan asignado nivel 20 de Complemento de Destino en la vigente RPT.

7.- En ningún caso se podrá obtener la consolidación por este mecanismo en más de una ocasión.

Granada, 19 de noviembre de 2013



Andrés Navarro Galera
Gerente