



<b>Asunto:</b>	Guía explicativa
<b>Data:</b>	2 de xaneiro de 2024
<b>Elaborado por:</b>	Dirección Xeral da Función Pública

# GUÍA EXPLICATIVA

## Carreira administrativa horizontal do persoal funcionario

## Complemento de desempeño do persoal laboral



CONTROL DE VERSIÓNS E DISTRIBUCIÓN			
Nome do documento:	Guía explicativa carreira-complemento	Versión:	01.00
Codificación do documento:	Guía explicativa		
Elaborado por:	Dirección Xeral da Función Pública	Data:	02/04/2024
Validado por:		Data:	
Aprobado por:		Data:	

REXISTRO DE CAMBIOS		
Versión	Causa da nova versión	Data de aprobación

LISTA DE DISTRIBUCIÓN <i>(opcional)</i>		
Nome	Número de copia	Área/Centro/Ubicación

### CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDADE

Este documento é propiedade da Consellería de Facenda. A información contida no mesmo deberase empregar exclusivamente para os fins para os que foi xerado e que requiran necesariamente do seu emprego.

A reprodución, total ou parcial, por calquera medio ou método, do contido deste documento para un fin distinto ao inicialmente previsto non está autorizada.



## ÍNDICE

1. O SISTEMA DE CARREIRA ADMINISTRATIVA .....	6
1.1. QUE É A CARREIRA ADMINISTRATIVA.....	6
1.2. QUE É A CARREIRA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL .....	6
1.3. QUE QUE VANTAXE ACHEGA UN SISTEMA DE CARREIRA HORIZONTAL?.....	6
1.4. É OBRIGATORIO CONTAR CUN SISTEMA DE CARREIRA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL? .....	7
1.5. TODOS OS SISTEMAS DE CARREIRA HORIZONTAIS SON IGUAIS NAS AA.PP.? .....	7
2. A CARREIRA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL DA XUNTA DE GALICIA E OS SEUS OO.AA. O COMPLEMENTO DE DESEMPEÑO DO PERSOAL LABORAL. ....	8
2.1. ONDE SE REGULA A CARREIRA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL DA XUNTA DE GALICIA? .....	8
2.2. POR QUE A XUNTA PUXO EN MARCHA O SISTEMA DE CARREIRA ADMINISTRATIVA.....	8
2.3. A PARTICIPACIÓN NO SISTEMA FAISE DE OFICIO? .....	9
Non, a participación no sistema é totalmente voluntaria e, polo tanto, requírese a solicitude expresa do persoal empregado público.....	9
2.4. COMO SE DESPREGA O SISTEMA? .....	10
2.5. CAL É O IMPORTE DO COMPLEMENTO?.....	10
2.6. POR QUE O IMPORTE DO COMPLEMENTO VARÍA SEGUNDO OS GRUPOS DE TITULACIÓN?.....	11
3. QUEN SE INCLUÉ DENTRO DO SISTEMA DE CARREIRA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL DA XUNTA E DOS SEUS OO.AA. E DO COMPLEMENTO DE DESEMPEÑO DO PERSOAL LABORAL.....	12
3.1. A QUÉ PERSOAL APLICA O SISTEMA DE CARREIRA/COMPLEMENTO DE DESEMPEÑO? .....	12
3.2. QUE NECESITO ACREDITAR PARA ACCEDER AO SISTEMA? .....	12
3.3. SON PERSOAL LABORAL, COMO ME AFECTA?.....	12
3.4. SON PERSONAL EVENTUAL, COMO ME AFECTA? .....	13
3.5. SE ESTOU EN SITUACIÓN DE SERVICIOS ESPECIAIS, PODO ACCEDER AO COMPLEMENTO? .....	13
4. INCORPORACIÓN, RENUNCIA E RECOÑECIMENTO DA CARREIRA DOUTRA ADMINISTRACIÓN.....	14
4.1. NON ME INTERESA PARTICIPAR NO SISTEMA, É OBRIGATORIO?.....	14
4.2. SE POSTERIORMENTE QUIXERA INCORPORARME AO SISTEMA. PODERÍA FACELO?.....	14
4.3. PODO RENUNCIAR AO SISTEMA UNHA VEZ QUE TEÑA O GRAO RECOÑECIDO?.....	14
4.4. SE RENUNCIO A UN GRAO, PODO VOLVER A SOLICITALO?.....	14



4.5. TEÑO A CARREIRA RECOÑECIDA NOUTRA ADMINISTRACIÓN, PÓDESEME CONVALIDAR E RECOÑECER NA XUNTA?.....	14
5. CRITERIOS ESIXIDOS DE FORMACIÓN PARA ACCEDER A CARREIRA/COMPLEMENTO .	15
5.1. TEÑO QUE FACER CADA ANO ACCIONES FORMATIVAS OU DE MELLORA? .....	15
5.2. QUE PASA SE TEÑO MÁIS HORAS DE FORMACIÓN DAS ESIXIDAS ?.....	15
5.3. QUE REQUISITOS DEBEN REUNIR AS ACCIÓNS FORMATIVAS REALIZADAS PARA QUE POIDAN VALER A EFECTOS DA CARREIRA/COMPLEMENTO? .....	15
5.4. AS ACCIÓNS RECIBIDAS OU IMPARTIDAS DEBEN TER UNHA DURACIÓN MÍNIMA PARA QUE SEXAN VÁLIDAS?.....	15
5.5. COMO SE ACREDITAN AS ACCIÓNS FORMATIVAS?.....	15
5.6. COMO ACTUALIZO O MEU EXPEDIENTE?.....	16
6. O SISTEMA DE CARREIRA/COMPLEMENTO E OS CAMBIOS DE POSTOS DE TRABALLO .....	17
6.1. QUE PASA SE TEÑO UN GRAO RECOÑECIDO PERO CAMBIO DE ESCALA, GRUPO OU VÍNCULO? .....	17
6.2. QUE PASA CO GRAO RECOÑECIDO SE OBTENHO UN NOVO POSTO A TRAVÉS DO CONCURSO DE TRASLADOS? .....	17
6.3. QUE PASA CO GRAO SE APROBO A PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL?.....	17
6.4. QUE PASA CO GRAO SE OBTENHO UN POSTO POR LIBRE DESIGNACIÓN?.....	17
6.5. QUE PASA CO GRAO SE ME CONCEDEN UNHA COMISIÓN DE SERVICIOS? .....	17
6.6. ADQUIRÍN A CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DE CARREIRA E HASTA AHORA PRESTABA SERVICIOS COMO FUNCIONARIO INTERINO, CÓMO AFECTA ESTO A MIÑA CARREIRA? .....	17
6.7. ADQUIRÍN A CONDICIÓN DE PERSOAL LABORAL FIXO E HASTA AHORA PRESTABA SERVICIOS COMO PERSOAL TEMPORAL, CÓMO AFECTA ESTO A MIÑA CARREIRA?.....	18
6.8. SON FUNCIONARIO DE CARREIRA E TRABALLO COMO INTERINOCÓMO AFECTA ESTA CIRCUNSTANCIA A CARREIRA/COMPLEMENTO? .....	18
6.9. SON PERSOAL LABORAL FIXO E TRABALLO COMO FUNCIONARIO CÓMO AFECTA ESTA CIRCUNSTANCIA A CARREIRA/COMPLEMENTO? .....	18
6.10. SON FUNCIONARIO DE CARREIRA E TRABALLO COMO PERSOAL LABORAL CÓMO AFECTA ESTA CIRCUNSTANCIA A CARREIRA/COMPLEMENTO?.....	18
6.11. VOU PASAR A SITUACIÓN DE "SERVICIOS ESPECIAIS". COMO AFECTA A CARREIRA?.....	18
7. O SISTEMA DE CARREIRA/COMPLEMENTO E AS INCAPACIDADES OU PERMISOS.....	19
7.1. ESTOU NUNHA SITUACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL, PODO SOLICITAR A CARREIRA?.....	19
7.2. ESTOU NUNHA SITUACIÓN DE PERMISO POR MATERNIDADE, PATERNIDADE, ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO, PODO SOLICITAR A CARREIRA?.....	19
8. O SISTEMA DE CARREIRA/COMPLEMENTO E AS XUBILACIÓNS OU FALECEMENTOS ..	20



- 8.1. XUBILEIME DURANTE O ANO 2021 OU ANTES, PODO SOLICITAR A CARREIRA? .....20
- 8.2. XUBILEIME DURANTE O ANO 2022, PODO SOLICITAR A CARREIRA?.....20
- 8.3. SE O INTERESADO FALECEU ANTES DE QUE PUBLICARA A CONVOCATORIA DE CARREIRA, PODEN SOLICITALA OS SEUS HERDEIROS? .....**¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

## **1. O SISTEMA DE CARREIRA ADMINISTRATIVA**

### **1.1. QUE É A CARREIRA ADMINISTRATIVA?**

O artigo 16 do TREBEP dispón que a carreira administrativa para o persoal funcionario é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional conforme os principios de Igualdade, mérito e capacidade.

A carreira profesional poderá ter varias modalidades, en función do desenvolvemento que se faga regulamentariamente:

- a) Carreira horizontal, que consiste na progresión de grao, categoría, escala ou outros conceptos análogos, sen necesidade de cambiar de posto de traballo e de conformidade co establecido na alínea b) do artigo 17 e no número 3 do artigo 20 do TREBEP.
- b) Carreira vertical, que consiste no ascenso na estrutura de postos de traballo polos procedementos de provisión establecidos, nomeadamente, o concurso de traslados e a libre designación con convocatoria pública.
- c) Promoción interna vertical, que consiste no ascenso desde un corpo ou escala dun subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no suposto de que este non teña subgrupo, a outro superior, de acordo co establecido no artigo 18 do TREBEP.
- d) Promoción interna horizontal, que consiste no acceso a corpos ou escalas do mesmo subgrupo profesional, de acordo co disposto no artigo 18 do TREBEP.

O persoal funcionario poderá progresar simultaneamente nas modalidades de carreira horizontal e vertical cando a Administración correspondente as implantase nun mesmo ámbito.

A carreira profesional do persoal laboral farase efectiva a través dos procedementos previstos no Estatuto dos traballadores ou nos convenios colectivos.

### **1.2. QUE É A CARREIRA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL?**

A carreira administrativa horizontal para o persoal funcionario regúlase no artigo 17 do TREBEP como un sistema de graos, categorías ou escalas de ascenso que levan aparellada unha retribución para cada un deles. Así mesmo, deberá articular un sistema de valoración da traxectoria profesional e avaliación do desempeño.

A carreira administrativa horizontal, polo tanto, é unha das modalidades da carreira administrativa que supón a posibilidade de avanzar profesional e retributivamente sen necesidade de cambiar de posto de traballo como recoñecemento a experiencia, coñecementos e compromiso coa organización mostrados durante a actividade profesional.

### **1.3. QUE VANTAXE ACHEGA UN SISTEMA DE CARREIRA HORIZONTAL?**

A súa aplicación e desenvolvemento supón numerosas vantaxes, tanto organizativas como persoais.

A nivel persoal amplía as posibilidades de desenvolvemento profesional e retributivo sen necesidade de cambiar de posto de traballo. Así, para avanzar económica e profesionalmente non é necesario esperar a unha vacante.

A nivel organizativo evita disfuncións organizacionais. O funcionario non ten que deixar o posto onde está mellor cualificado para pasar a outro onde ten menos formación pero ocupa un posto de maior nivel. Deste xeito, desincentívase a inflación da estrutura de postos de traballo como vía de desenvolvemento profesional vertical, que está limitada a provisión das prazas vacantes específicas.

#### **1.4. É OBRIGATORIO CONTAR CUN SISTEMA DE CARREIRA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL?**

Non, segundo o artigo 17 do TREBEP a súa aplicación é potestade discrecional das AA.PP que teñen que ser autorizadas pola Lei de Función Pública da respectiva comunidade autónoma.

#### **1.5. TODOS OS SISTEMAS DE CARREIRA HORIZONTAIS SON IGUAIS NAS AA.PP.?**

Non, cada administración pública pode decidir se quere desenvolver un sistema de carreira horizontal e a maneira de facelo, segundo as súas circunstancias particulares. Porén, o TREBEP, no artigo 17, marca unhas regras básicas para a súa elaboración e desenvolvemento.



## 2. A CARREIRA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL DA XUNTA DE GALICIA E OS SEUS OO.AA. O COMPLEMENTO DE DESEMPEÑO DO PERSOAL LABORAL.

### 2.1. ONDE SE REGULA A CARREIRA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL DA XUNTA DE GALICIA?

A Lei 2/2015, do Emprego público de Galicia, no seu artigo 75 establece a carreira horizontal como unha modalidade da carreira administrativa.

Con respecto a carreira administrativa do persoal funcionario o artigo 77 da mesma norma dispón que o sistema de carreira horizontal establecerase regulamentariamente sobre a base dos seguintes principios:

- A existencia de categorías profesionais divididas en graos ascenso dentro de cada corpo ou escala: aos cales irá vinculada a contía do complemento retributivo de carreira horizontal.
- A existencia dun grao e categoría profesional dentro de cada corpo que para o persoal de novo ingreso será necesariamente a categoría inicial e o grao inferior desta.
- A progresión na carreira horizontal consistirá no ascenso de grao e de categoría profesional. Os ascensos serán consecutivos salvo excepcións. Para ascender de categoría se requirirá ter acadado o grao superior da categoría inmediatamente inferior e o acceso á categoría seguinte farase sempre polo seu grao inferior.
- Para ascender serán requisitos necesarios tanto a antigüidade no grao ou categoría profesional que se estableza como a avaliación positiva do desempeño profesional.
- A progresión na carreira horizontal terá carácter irreversible, agás nos casos de sanción disciplinaria de demérito.

Por último, a disposición transitoria oitava da dita lei deixaba aberta a posibilidade de establecer un sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa, complementario ao grao persoal previsto, que permitise ao persoal funcionario de carreira progresar de maneira voluntaria e individualizada e que promova a súa actualización e o perfeccionamento da súa cualificación profesional

### 2.2. POR QUE A XUNTA PUXO EN MARCHA O SISTEMA DE CARREIRA ADMINISTRATIVA?

O sistema de carreira administrativa encadrouse dentro do Acordo de concertación do emprego público de Galicia e aprobouse co voto a favor das organizacións sindicais CC.OO. e UGT na Comisión Superior de Persoal da Xunta de Galicia celebrada o día 27 de decembro de 2018, sinatura que tivo lugar coas ditas organizacións sindicais o día 15 de xaneiro de 2019. Mediante este documento, acordouse implantar o sistema voluntario e consolidable de carreira administrativa ordinario e extraordinario do persoal empregado/a público/a da Xunta de Galicia, distinto do sistema previsto no artigo 77 da LEPG.

Así, no ano 2019 implantouse o sistema de acceso extraordinario ao grao I da carreira administrativa, encadrado dentro do sistema transitorio previsto na disposición transitoria oitava, que foi de aplicación ao persoal funcionario de carreira da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades públicas instrumentais do sector público autonómico; persoal funcionario de carreira suxeito á Lei 17/1989, e persoal laboral fixo do V Convenio colectivo único.



Posteriormente, a orde que implantaba o antedito sistema foi anulada por diversas sentenzas, polo que se procedeu a negociar un novo acordo que recollese as disposicións xudiciais ditadas.

Ante esta situación, procede explicar os motivos que conducen a ter que separar a carreira administrativa en dous acordos, un para o persoal funcionario e outro para o persoal laboral. Os motivos son que a disposición transitoria oitava da Lei 2/2015, do 29 de abril, circunscribe o sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa para o persoal funcionario e que, ademais, este sistema configúrase como unha retribución adicional ao complemento de destino, complemento que soamente existe para o persoal funcionario.

Por estes motivos optouse por establecer un acordo sobre a carreira administrativa para o persoal funcionario; namentres que para o persoal laboral optouse por crear un novo complemento retributivo, que pasa a denominarse complemento de desempeño, se ben ambos complementos teñen os mesmos requisitos, estrutura e cantidades.

Finalmente estas negociacións coas organizacións sindicais remataron na Comisión de Persoal do pasado 28 de outubro de 2022. Nesa Comisión aprobáronse os seguintes acordos:

- Acordo entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais CSIF, CC.OO e UGT para o desenvolvemento do sistema transitorio de recoñecemento da progresión na carreira administrativa prevista na disposición transitoria oitava da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia. Este acordo establece a carreira administrativa para todo o persoal funcionario.
- Acordo entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais CC.OO e UGT para o establecemento do complemento de desempeño do posto de traballo para o persoal laboral da Xunta de Galicia. Este acordo establece un complemento de desempeño para todo o persoal laboral fixo ou temporal.

Unha vez acadados eses acordos e dado que non está desenvolvida regulamentariamente a disposición transitoria oitava, para poder levar a cabo unha convocatoria de recoñecemento extraordinario da carreira administrativa, resulta necesario ter acordo organizacións sindicais.

Como consecuencia na Comisión de Persoal do 16.11.2022 aprobáronse os seguintes acordos:

- Acordo entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais CSIF, CC.OO e UGT polo que se convoca o procedemento de acceso aos graos I e II do sistema transitorio extraordinario de recoñecemento da progresión na carreira administrativa prevista na disposición transitoria oitava da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.
- Acordo entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais CC.OO e UGT pola que se convoca o procedemento de acceso aos graos I e II do complemento de desempeño para o persoal laboral.

### **2.3. A PARTICIPACIÓN NO SISTEMA FAISE DE OFICIO?**

Non, a participación no sistema é totalmente voluntaria e, polo tanto, requírese a solicitude expresa do persoal empregado público.

## 2.4. COMO SE DESPREGA O SISTEMA?

O sistema de carreira administrativa para o persoal funcionario e o complemento de desempeño para o persoal laboral iniciarase cun grao inicial e terá catro graos máis, aos cales se accederá cunha permanencia no grao anterior de:

- Para o acceso ao Grao I: Cinco anos desde a adquisición do grao inicial.
- Para o acceso ao Grao II: Seis anos desde a adquisición do grao I.
- Para o acceso ao Grao III: Seis anos desde a adquisición do grao II.
- Para o acceso ao Grao IV: Sete anos desde a adquisición do grao III.

O grao inicial non terá retribución.

Os graos I a IV recoñecidos aboaranse mediante o complemento de carreira establecido como retribución complementaria de carácter fixo para o correspondente corpo, escala ou especialidade. Este complemento será adicional aos conceptos retributivos actualmente existentes na estrutura salarial dos funcionarios públicos.

## 2.5. CAL É O IMPORTE DO COMPLEMENTO?

As contías anuais que se perciban por este complemento devindicaranse en 12 mensualidades e serán as seguintes (por cada grao):

GRUPO OU SUBGRUPO	IMPORTE
A1/I	2.589,12 €
A2/II	1.812,00 €
B	1.291,20 €
C1/III	1.168,56 €
C2/IV	991,80 €
AP/V	801,48 €

Estas contías serán actualizadas anualmente coa porcentaxe de incremento que establezan as sucesivas leis de orzamentos para a retribución do persoal ao servizo da Comunidade Autónoma de Galicia.

Este complemento percibirase, en todo caso, na situación de servizo activo no correspondente corpo e durante o desempeño de postos ou cargos no ámbito da Administración ou en entes instrumentais integrantes do sector público autonómico.

En todo caso percibirá un límite máximo de 4 graos. No caso de que teña recoñecido mais de 4 graos percibirá os 4 graos de maior contía.

En función das dispoñibilidades orzamentarias, o pagamento deste complemento adicional ao complemento de destino correspondente ao grao I ou ao grao II recoñecido producirase de maneira progresiva. Así temos os seguintes graos convocados:

Grao convocado en 2019: 100% en 2024 e posteriores

Grao convocado en 2022: 100% en 2024 e posteriores

Grao convocado en 2024:

-En 2024 o 33%

-En 2025 o 66 %

-En 2026 o 100 %

## **2.6. POR QUE O IMPORTE DO COMPLEMENTO VARÍA SEGUNDO OS GRUPOS DE TITULACIÓN?**

A carreira/complemento debe ter en conta que a clasificación dos postos de traballos dos grupos e subgrupos está baseada no nivel de cualificación académica necesario para acceder aos ditos grupos e subgrupos. Polo tanto, a carreira profesional reconece esta circunstancia directamente asociada ao nivel de dificultade técnica dos postos segundo o grupo ou subgrupo de titulación, recoñecendo o concepto de autoridade de experto.

Por outra banda, a carreira/complemento é tan só unha modalidade de carreira administrativa, é dicir, compatible con outras modalidades como a promoción interna vertical ou o concurso de traslados. Dende esta perspectiva, os empregados públicos das agrupacións profesionais ou do subgrupo C2 son os que dispoñen de maiores expectativas de desenvolvemento da súa carreira profesional hasta alcanzar os grupos superiores, sempre que a súa cualificación académica o permita. Estas expectativas se reducen cando maior é o nivel do Grupo ou Subgrupo. Para o persoal do subgrupo A1 a promoción interna vertical é inaplicable, polo que a carreira profesional compensa en parte esta menor oportunidade.



### **3. QUEN SE INCLUÉ DENTRO DO SISTEMA DE CARREIRA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL DA XUNTA E DOS SEUS OO.AA. E DO COMPLEMENTO DE DESEMPEÑO DO PERSOAL LABORAL?**

#### **3.1. A QUÉ PERSOAL APLICA O SISTEMA DE CARREIRA/COMPLEMENTO DE DESEMPEÑO?**

O sistema de carreira será de aplicación a:

- Persoal empregado público da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia.
- Persoal empregado público das entidades públicas instrumentais do sector público autonómico de Galicia enunciadas na letra a) do artigo 45 da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia, que adaptasen os seus estatutos á dita norma e contén cunha relación de postos de traballo.
- Persoal funcionario suxeito á Lei 17/1989, do 23 de outubro, de creación de escalas do persoal sanitario ao servizo da Comunidade Autónoma, pertencente: escala de saúde pública e administración sanitaria e da subescala de atención especializada, clase ATS/DUE básicos.
- Persoal empregado público proposto para adquirir a condición de persoal funcionario de carreira como consecuencia da superación do correspondente proceso de funcionarización do persoal laboral fixo, ao abeiro do Decreto 165/2019, do 26 de decembro.

#### **3.2. QUE NECESITO ACREDITAR PARA ACCEDER AO SISTEMA?**

Dado que na actualidade estase a implantar a carreira administrativa/complemento de desempeño a través do sistema transitorio e extraordinario, cada convocatoria que se faga especificará os requisitos esixidos para acceder a grao extraordinario de referencia.

Con carácter xeral, para os grados extraordinarios esíxese:

- Grao inicial: nas convocatorias de acceso extraordinario non é necesario ter previamente o grao inicial.
- Grao I: requírense 5 anos de antigüidade e 40 horas de formación recibida ou 10 horas impartidas ou algún outro criterio como máster, doutoramento, 2 anos de excedencia por coidado de fillos/as, 2 anos en postos de subdirección, xefe de servizo, xefe de sección, etc., especificados na propia convocatoria.
- Grao II: requírense 11 anos de antigüidade e 80 horas de formación recibida ou 20 horas impartidas ou algún outro criterio como máster, doutoramento, 2 anos de excedencia por coidado de fillos/as, 4 anos en postos de subdirección, xefe de servizo, xefe de sección, etc., especificados na propia convocatoria, así como ter recoñecido o Grao I da carreira profesional.

#### **3.3. SON PERSOAL LABORAL, COMO ME AFECTA?**

Como se explicou anteriormente a carreira administrativa prevista na disposición transitoria oitava da Lei 2/2015, do 29 de abril, soamente está prevista para o persoal funcionario. Para o persoal laboral optouse por establecer o denominado complemento de

desempeño, se ben este complemento estrutúrase do mesmo xeito que o complemento de carreira, é dicir, ten os mesmos graos, requisitos e criterios de avaliación.

Este complemento de desempeño establécese para o todo o persoal laboral, fixo ou temporal, incluído no ámbito de aplicación do V Convenio Colectivo Único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

Aquel persoal laboral fixo que pertence a unha categoría profesional susceptible de ser funcionarizada segundo o Decreto 165/2019, que non teña participado anteriormente ou non superase o correspondente proceso de funcionarización deberá asinar un compromiso de participar e superar o vindeiro proceso deste tipo que se convoque. Para o resto do persoal non se esixe dado que non poden participar nel.

O período de servizos prestados como persoal laboral computaráselle como se fose prestado como persoal funcionario.

#### **3.4. SON PERSONAL EVENTUAL, COMO ME AFECTA?**

A normativa actual do EBEP/TREBEP, non recoñece para o personal eventual o dereito a este complemento.

#### **3.5. SE ESTOU EN SITUACIÓN DE SERVICIOS ESPECIAIS, PODO ACCEDER AO COMPLEMENTO?**

Si, sempre que cumpra algún dos criterios de avaliación e se atope prestando servizos ou estea desempeñando postos ou cargos nesta Administración ou nas entidades do artigo 45 da Lei 16/2010 .



## **4. INCORPORACIÓN, RENUNCIA E RECOÑECIMENTO DA CARREIRA DOUTRA ADMINISTRACIÓN**

### **4.1. NON ME INTERESA PARTICIPAR NO SISTEMA, É OBRIGATORIO?**

Non, a participación no sistema de carreira é totalmente voluntario.

### **4.2. SE POSTERIORMENTE QUIXERA INCORPORARME AO SISTEMA. PODERÍA FACELO?**

Nas convocatorias de acceso extraordinario establécese un prazo para a presentación das solicitudes de recoñecemento, fóra dese prazo, as solicitudes serán inadmitidas.

### **4.3. PODO RENUNCIAR AO SISTEMA UNHA VEZ QUE TEÑA O GRAO RECOÑECIDO?**

Si, é posible renunciar en calquera momento mediante comunicación. A renuncia implicará a perda dos dereitos de cobro que leve aparelado o grao recoñecido.

### **4.4. SE RENUNCIO A UN GRAO, PODO VOLVER A SOLICITALO?**

Aínda que a normativa que regula a renuncia se especificará detalladamente no decreto que regule o sistema ordinario, poderase volver a solicitar, se ben pódese esixir que teña que pasar un determinado tempo antes de volver solicitalo.

### **4.5. TEÑO A CARREIRA RECOÑECIDA NOUTRA ADMINISTRACIÓN, PÓDESEME CONVALIDAR E RECOÑECER NA XUNTA?**

O procedemento de convalidación e recoñecemento da doutras administracións require da existencia dun convenio entre ambas as administracións. Na actualidade, e dado que aínda nos atopamos nun momento moi inicial da implantación da carreira, non existe ningún convenio asinado.

## **5. CRITERIOS ESIXIDOS DE FORMACIÓN PARA ACCEDER A CARREIRA/COMPLEMENTO**

### **5.1. TEÑO QUE FACER CADA ANO ACCIONES FORMATIVAS OU DE MELLORA?**

Non é necesario. Pódense facer en calquera momento dentro do período necesario para cumprir os requisitos esixidos para acceder ao grao seguinte. Desta forma cada empregado conta con liberdade á hora de planificar a súa formación.

Nesta convocatoria do ano 2024 as accións formativas que serán valoradas serán as realizadas ata o 31.12.2023, dado que os efectos económicos desta convocatoria son do 01.01.2024.

### **5.2. QUE PASA SE TEÑO MÁIS HORAS DE FORMACIÓN DAS ESIXIDAS ?**

Ao respecto de carreira pódense ter en conta para o acceso aos próximos graos sen que supoña caducidade na formación.

### **5.3. QUE REQUISITOS DEBEN REUNIR AS ACCIÓNS FORMATIVAS REALIZADAS PARA QUE POIDAN VALER A EFECTOS DA CARREIRA/COMPLEMENTO?**

Os requisitos a cumprir dependerán do tipo de actividade a acreditar. Con carácter xeral a formación recibida deberán ser cursos organizados e impartidos directamente pola Escola Galega de Administración Pública (EGAP), a Escola Galega de Administración Sanitaria (FEGAS), a Axencia Galega de Coñecemento en Saúde (ACIS), a Academia Galega de Seguridade Pública (AGASP), as escolas oficiais de formación do Estado e das restantes comunidades autónomas, cursos impartidos polo Servizo Público de Emprego Estatal e cursos impartidos no marco do Acordo de formación para o emprego das administracións públicas (Afedap) e cursos impartidos por algunha consellería da Xunta de Galicia, por universidades ou entes locais (concellos, deputacións provinciais, etc.) ou estatais (ministerios).

Cada convocatoria especificará ata que data serán válidos os cursos. Para esta convocatoria de acceso extraordinario do 2024, a data límite de valoración dos criterios de avaliación é o 31.12.2023, dado que o recoñecemento se realizará con efectos do 01.01.2024.

Non se valorará a asistencia a congresos, xornadas, seminarios, simposios e similares nin as materias (créditos) que formen parte dunha titulación académica. Tampouco se valoran módulos separados dun determinado curso nin cursos impartidos por entidades distintas ás indicadas.

### **5.4. AS ACCIÓNS RECIBIDAS OU IMPARTIDAS DEBEN TER UNHA DURACIÓN MÍNIMA PARA QUE SEXAN VÁLIDAS?**

Non é necesario que teñan unha duración mínima, pero non se valorará a asistencia a congresos, xornadas, seminarios, simposios e similares.

### **5.5. COMO SE ACREDITAN AS ACCIÓNS FORMATIVAS?**

Acreditarase mediante copia auténtica do certificado de asistencia ao curso, no cal deberá constar o organismo ou entidade que o convocou e impartiu a dita actividade formativa, as datas de realización, o contido do curso e número de créditos e/ou horas asignados. Poderase requirir á persoa solicitante a achega do programa formativo.

Serán válidos, ademais, aqueles diplomas asinados dixitalmente por certificado dixital emitido pola Fábrica Nacional de Moeda e Timbre (FNMT), así como aqueles que se poidan referenciar a unha web verificable ou cotexable.

Noutro suposto, deberá achegarse certificación orixinal asinada polo órgano que impartiu a actividade formativa coas datas de realización, o contido do curso e número de créditos e/ou horas asignados.

## **5.6. COMO ACTUALIZO O MEU EXPEDIENTE?**

Calquera mérito que queira facer valer deberá constar no seu expediente, polo que deberá asegurarse que está actualizado.

Non obstante, para esta convocatoria de acceso extraordinario do 2024, a data límite de valoración dos criterios de avaliación é o 31.12.2023, dado que o recoñecemento se realizará con efectos do 01.01.2024.

Por este motivo, durante o prazo de presentación de solicitudes non se admitirán as solicitudes de actualización do expediente. No caso de que algunha das persoas solicitantes do recoñecemento do grao de carreira ou complemento de desempeño non acredite que supere ningún dos criterios será requirido para que achegue a correspondente documentación.





## **6. O SISTEMA DE CARREIRA/COMPLEMENTO E OS CAMBIOS DE POSTOS DE TRABALLO**

### **6.1. QUE PASA SE TEÑO UN GRAO RECOÑECIDO PERO CAMBIO DE ESCALA, GRUPO OU VÍNCULO?**

Dado que a carreira/complemento retribúe a experiencia no grupo/subgrupo, sempre que se cambie de grupo ou subgrupo deberá reiniciar a carreira no novo grupo ou subgrupo.

Porén, este cambio non afectará ao grao recoñecido e se continuará percibindo o complemento de carreira no grupo ou subgrupo de orixe, ao que se lle irán sumando as novas retribucións ata o límite de catro graos. Cando o persoal funcionario teña recoñecido máis de catro graos, percibirá o complemento de carreira correspondente aos catro graos de maior contía.

Ademais, daráselle por recoñecido o grao inicial no novo grupo ou subgrupo.

### **6.2. QUE PASA CO GRAO RECOÑECIDO SE OBTÉÑO UN NOVO POSTO A TRAVÉS DO CONCURSO DE TRASLADOS?**

Non habería ningún cambio, xa que non habería cambio de grupo ou subgrupo.

### **6.3. QUE PASA CO GRAO SE APROBO A PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL?**

Ao cambiar de grupo ou subgrupo deberá reiniciar a carreira pedir o grao novo grupo ou subgrupo. Porén, daráselle por recoñecido o grao inicial e o tempo prestado no anterior grupo ou subgrupo computaralle como prestado no novo.

O que non variaría sería o grao que xa se tivera recoñecido no momento da promoción interna, que seguirá percibindo retributivamente ata o límite de catro graos.

### **6.4. QUE PASA CO GRAO SE OBTÉÑO UN POSTO POR LIBRE DESIGNACIÓN?**

Ao igual que no caso do concurso de traslados non habería ningún cambio, xa que non habería cambio de grupo ou subgrupo.

### **6.5. QUE PASA CO GRAO SE ME CONCEDEN UNHA COMISIÓN DE SERVICIOS?**

Ao igual que no caso do concurso de traslados non habería ningún cambio, xa que non habería cambio de grupo ou subgrupo.

### **6.6. ADQUIRÍN A CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DE CARREIRA E HASTA AHORA PRESTABA SERVICIOS COMO FUNCIONARIO INTERINO, CÓMO AFECTA ESTO A MIÑA CARREIRA?**

Dado que a carreira/complemento retribúe a experiencia no grupo/subgrupo, sempre que se cambie de grupo ou subgrupo deberá reiniciar a carreira no novo grupo ou subgrupo.

Porén, este cambio non afectará ao grao recoñecido e se continuará percibindo o complemento de carreira no grupo ou subgrupo de orixe, ao que se lle irán sumando as novas retribucións ata o límite de catro graos. Cando o persoal funcionario teña

recoñecido máis de catro graos, percibirá o complemento de carreira correspondente aos catro graos de maior contía.

#### **6.7. ADQUIRÍN A CONDICIÓ DE PERSOAL LABORAL FIXO E HASTA AHORA PRESTABA SERVICIOS COMO PERSOAL TEMPORAL, CÓMO AFECTA ESTO A MIÑA CARREIRA?**

Dado que a carreira/complemento retribúe a experiencia no grupo/subgrupo, sempre que se cambie de grupo ou subgrupo deberá reiniciar a carreira no novo grupo ou subgrupo.

Porén, este cambio non afectará ao grao recoñecido e se continuará percibindo o complemento de carreira no grupo ou subgrupo de orixe, ao que se lle irán sumando as novas retribucións ata o límite de catro graos. Cando o persoal laboral teña recoñecido máis de catro graos, percibirá o complemento de carreira correspondente aos catro graos de maior contía.

#### **6.8. SON FUNCIONARIO DE CARREIRA E TRABALLO COMO INTERINO. CÓMO AFECTA ESTA CIRCUNSTANCIA A CARREIRA/COMPLEMENTO?**

Ao igual que no caso de pregunta anterior, o cambio de relación xurídica non ten efectos no grao se non supón cambio de grupo de titulación. Se houbo cambio no grupo de titulación estaríase o disposto na pregunta 26.

#### **6.9. SON PERSOAL LABORAL FIXO E TRABALLO COMO FUNCIONARIO. CÓMO AFECTA ESTA CIRCUNSTANCIA A CARREIRA/COMPLEMENTO?**

Ao igual que no caso de pregunta anterior, o cambio de relación xurídica non ten efectos no grao se non supón cambio de grupo de titulación. Se houbo cambio no grupo de titulación estaríase o disposto na pregunta 26.

#### **6.10. SON FUNCIONARIO DE CARREIRA E TRABALLO COMO PERSOAL LABORAL CÓMO AFECTA ESTA CIRCUNSTANCIA A CARREIRA/COMPLEMENTO?**

Ao igual que no caso de pregunta anterior, o cambio de relación xurídica non ten efectos no grao se non supón cambio de grupo de titulación. Se houbo cambio no grupo de titulación estaríase o disposto na pregunta 26.

#### **6.11. VOUS PASAR A SITUACIÓN DE "SERVICIOS ESPECIAIS". COMO AFECTA A CARREIRA?**

Mantéñese o grao consolidado ata ese momento pero se deixará de percibir o complemento retributivo se non presta servicios no ámbito da Xunta de Galicia ou entidades públicas instrumentais do artigo 45 da LOFAXGA.



## **7. O SISTEMA DE CARREIRA/COMPLEMENTO E AS INCAPACIDADES OU PERMISOS**

### **7.1. ESTOU NUNHA SITUACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL, PODO SOLICITAR A CARREIRA?**

Si, poderá solicitar o recoñecemento igualmente dentro do prazo establecido na convocatoria, pero os efectos económicos produciranse a partir da finalización da incapacidade.

Tamén poderá solicitarse durante o mes seguinte á finalización da incapacidade.

### **7.2. ESTOU NUNHA SITUACIÓN DE PERMISO POR MATERNIDADE, PATERNIDADE, ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO, PODO SOLICITAR A CARREIRA?**

Si, poderá solicitar o recoñecemento igualmente dentro do prazo establecido na convocatoria, pero os efectos económicos produciranse a partir da finalización do permiso.

Tamén poderá solicitarse durante o mes seguinte á finalización do permiso.



## **8. O SISTEMA DE CARREIRA/COMPLEMENTO E AS XUBILACIÓNS**

### **8.1. XUBILEIME DURANTE O ANO 2023 OU ANTES, PODO SOLICITAR A CARREIRA?**

Non, dado que os efectos económicos son a partir do 01.01.2024 e xa non se atopaba en activo na dita data.

### **8.2. XUBILEIME DURANTE O ANO 2024, PODO SOLICITAR A CARREIRA?**

Si, sempre que estivera en activo a 31.12.2023 pero xubilado con anterioridade ao inicio do prazo de presentación de solicitudes. Neste caso, os efectos económicos serán dende o 01.01.2024 ata a data da xubilación.