



Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques

DECRET 211/2018, de 23 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'exercici, del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat. [2018/11361]

ÍNDEX

Preàmbul
Títol I. Carrera professional horitzontal
Capítol I. Objecte i àmbit d'aplicació
Article 1. Dret a la carrera professional horitzontal
Article 2. Objecte del decret
Article 3. Àmbit d'aplicació
Article 4. Dret d'informació
Capítol II. Definició de la carrera professional horitzontal i accés al sistema
Article 5. Definició de la carrera professional horitzontal
Article 6. Graus de desenvolupament professional
Article 7. Accés al sistema de carrera horitzontal
Capítol III. Progressió en el sistema de carrera horitzontal
Article 8. Requisits per a la progressió en el sistema
Article 9. Temps de permanència necessari per a sol·licitar la progressió
Article 10. Càlcul del temps mínim de permanència
Article 11. Àrees de valoració dels subgrups A1 i A2 i grup B
Article 12. Àrees de valoració dels subgrups C1 i C2 i agrupacions professionals funcionaries
Article 13. Normes per a la valoració
Article 14. Valoració específica del desenvolupament professional del personal dels subgrups professionals A1 i A2 i del grup B
Article 15. Valoració específica del desenvolupament professional del personal dels subgrups professionals C1 i C2 i de les agrupacions professionals funcionaries
Capítol IV. Procediment per l'accés al GDP o DPCR superior
Article 16. Accés al GDP o DPCR superior
Capítol V. Complement de carrera administrativa
Article 17. Complement de carrera administrativa
Títol II. Avaluació de l'exercici
Capítol I. Sistema d'avaluació de l'exercici
Article 18. Avaluació de l'exercici
Article 19. Situacions particulars
Capítol II. Compliment d'objectius
Article 20. Compliment d'objectius col·lectius
Article 21. Equips de gestió de projectes
Article 22. Objectius col·lectius
Article 23. Compromís d'objectius
Article 24. Implicació i contribució individual a la consecució dels objectius col·lectius. Objectius individuals
Article 25. Informe de resultats
Capítol III. Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades
Article 26. Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades
Article 27. Acompliment efectiu de les tasques assignades
Capítol IV. Iniciativa i contribució per a la millora de la qualitat del servei públic
Article 28. Iniciativa i contribució en la millora de la qualitat del servei públic
Capítol V. Desenvolupament de coneixements
Article 29. Formació
Article 30. Formació objecte de valoració
Capítol VI. Transferència de coneixements
Article 31. Transferència de coneixements, investigació i innovació
Títol III. Organització del sistema de carrera professional horitzontal
Article 32. Comissions de seguiment, coordinació i gestió del sistema
Títol IV. Procediment electrònic

Conselleria de Justícia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas

DECRETO 211/2018, de 23 de noviembre, del Consejo, por el que se regula el sistema de carrera profesional horitzontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. [2018/11361]

ÍNDICE

Preámbulo
Título I. Carrera profesional horitzontal
Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación
Artículo 1. Derecho a la carrera profesional horitzontal
Artículo 2. Objeto del decreto
Artículo 3. Ámbito de aplicación
Artículo 4. Derecho de información
Capítulo II. Definición de la carrera profesional horitzontal y acceso al sistema
Artículo 5. Definición de la carrera profesional horitzontal
Artículo 6. Grados de desarrollo profesional
Artículo 7. Acceso al sistema de carrera horitzontal
Capítulo III. Progresión en el sistema de carrera horitzontal
Artículo 8. Requisitos para la progresión en el sistema
Artículo 9. Tiempo de permanencia necesario para solicitar la progresión
Artículo 10. Cálculo del tiempo mínimo de permanencia
Artículo 11. Áreas de valoración de los subgrupos A1 y A2 y grupo B
Artículo 12. Áreas de valoración de los subgrupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales funcionaries
Artículo 13. Normas para la valoración
Artículo 14. Valoración específica del desarrollo profesional del personal de los subgrupos profesionales A1 y A2 y del grupo B
Artículo 15. Valoración específica del desarrollo profesional del personal de los subgrupos profesionales C1 y C2 y de las agrupaciones profesionales funcionaries
Capítulo IV. Procedimiento para el acceso al GDP o DPCR superior
Artículo 16. Acceso al GDP o DPCR superior
Capítulo V. Complemento de carrera administrativa
Artículo 17. Complemento de carrera administrativa
Título II. Evaluación del desempeño
Capítulo I. Sistema de evaluación del desempeño
Artículo 18. Evaluación del desempeño
Artículo 19. Situaciones particulares
Capítulo II. Cumplimiento de objetivos
Artículo 20. Cumplimiento de objetivos colectivos
Artículo 21. Equipos de gestión de proyectos
Artículo 22. Objetivos colectivos
Artículo 23. Compromiso de objetivos
Artículo 24. Implicación y contribución individual a la consecució de los objetivos colectivos. Objetivos individuales
Artículo 25. Informe de resultados
Capítulo III. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas
Artículo 26. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas
Artículo 27. Desempeño efectivo de las tareas asignadas
Capítulo IV. Iniciativa y contribución para la mejora de la calidad del servicio público
Artículo 28. Iniciativa y contribución a la mejora de la calidad del servicio público
Capítulo V. Desarrollo de conocimientos
Artículo 29. Formación
Artículo 30. Formación objeto de valoración
Capítulo VI. Transferencia de conocimientos
Artículo 31. Transferencia de conocimientos, investigación e innovación
Título III. Organización del sistema de carrera profesional horitzontal
Artículo 32. Comisiones de seguimiento, coordinación y gestión del sistema
Título IV. Procedimiento electrónico



Article 33. Tramitació electrònica

Article 34. Notificació de la resolució

Disposicions addicionals

Primera. Valoració del desenvolupament professional del personal que l'1 de gener de 2015 tenia la condició de personal funcionari interí

Segona. Personal funcionari de carrera i personal funcionari interí que haja prestat serveis amb anterioritat a 1 de gener de 2015 en altres grups o subgrups de l'Administració de la Generalitat

Tercera. Personal procedent d'altres administracions públiques

Quarta. Meritació del complement de carrera administrativa

Cinquena. Personal en situacions de mobilitat entre l'Administració de la Generalitat i l'administració sanitària

Disposicions transitòries

Primera. Percepció del complement de carrera administrativa del personal que l'1 de gener de 2015 tinguera la condició de personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat en situació de servei actiu

Segona. Personal que l'1 de gener de 2015 tinguera la condició de personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat en qualsevol de les situacions previstes en l'apartat 5 de l'article 10 d'aquest decret que li resulten d'aplicació

Tercera. Personal que va accedir al sistema amb posterioritat a 1 de gener de 2015 i personal amb nomenament provisional per millora d'ocupació

Quarta. Complement temporal en els casos d'accés a un altre cos

Cinquena. Procediment per a la percepció del complement de carrera administrativa del personal que l'1 de gener de 2015 tenia la condició de personal funcionari interí o funcionari de carrera en les circumstàncies de la disposició addicional segona, en actiu a l'entrada en vigor d'aquest decret.

Sisena. Reconeixement de la retribució del complement de carrera administrativa al personal que no es trobe en actiu a l'entrada en vigor d'aquest decret i personal funcionari de carrera en situació d'excedència voluntària per interès particular

Setena. Implantació progressiva del sistema d'avaluació de l'exercici

Vuitena. Implantació progressiva del sistema de carrera

Disposició derogatòria

Única. Derogació normativa i taula de vigències

Disposicions finals

Primera. Desenvolupament normatiu

Segona. Entrada en vigor

Annex I. Barem grups i subgrups A1, A2 i B personal funcional

Annex II. Barem grups i subgrups C1, C2 i APF personal funcional

PREÀMBUL

L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el seu article 9.2, reconeix el dret de la ciutadania per tal que les administracions públiques de la Generalitat tracten els seus assumptes de manera equitativa i imparcial i en un termini raonable, i a gaudir de serveis públics de qualitat.

D'una altra part, el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP), que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, regula la carrera professional del personal, contenint un conjunt d'elements que permeten a cada administració conformar el seu propi esquema de carrera en funció de la seua estructura i necessitats.

Per a la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana la carrera professional horitzontal és un conjunt d'expectatives de progrés per al personal empleat públic que busca incentivar-ne el coneixement expert. L'avaluació de l'exercici és una eina essencial dins del model. La formació i actualització dels coneixements, la implicació amb els objectius i finalitats de l'administració pública, seran una exigència per a les empleades i els empleats públics i seran objecte d'avaluació, anàlisi i valoració.

Artículo 33. Tramitación electrónica

Artículo 34. Notificación de la resolución

Disposiciones adicionales

Primera. Valoración del desarrollo profesional del personal que el 1 de enero de 2015 tenía la condición de personal funcionario interino

Segunda. Personal funcionario de carrera y personal funcionario interino que haya prestado servicios con anterioridad a 1 de enero de 2015 en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat

Tercera. Personal procedente de otras administraciones públicas

Cuarta. Devengo del complemento de carrera administrativa

Quinta. Personal en situaciones de movilidad entre la Administración de la Generalitat y la administración sanitaria

Disposiciones transitorias

Primera. Percepción del complemento de carrera administrativa del personal que el 1 de enero de 2015 tuviera la condición de personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat en situación de servicio activo

Segunda. Personal que el 1 de enero de 2015 tuviera la condición de personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat en cualquiera de las situaciones previstas en el apartado 5 del artículo 10 de este decreto que le resulten de aplicación

Tercera. Personal que accedió al sistema con posterioridad a 1 de enero de 2015 y personal con nombramiento provisional por mejora de empleo

Cuarta. Complemento temporal en los casos de acceso a otro cuerpo

Quinta. Procedimiento para la percepción del complemento de carrera administrativa del personal que el 1 de enero de 2015 tenía la condición de personal funcionario interino o funcionario de carrera en las circunstancias de la disposición adicional segunda, en activo a la entrada en vigor de este decreto

Sexta. Reconocimiento de la retribución del complemento de carrera administrativa al personal que no se encuentre en activo a la entrada en vigor de este decreto y personal funcionario de carrera en situación de excedencia voluntaria por interés particular

Séptima. Implantación progresiva del sistema de evaluación del desempeño

Octava. Implantación progresiva del sistema de carrera

Disposición derogatoria

Única. Derogación normativa y tabla de vigencias

Disposiciones finales

Primera. Desarrollo normativo

Segunda. Entrada en vigor.

Anexo I. Baremo grupos y subgrupos A1, A2 y B personal funcional

Anexo II. Baremo grupos y subgrupos C1, C2 y APF personal funcional

PREÁMBULO

El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su artículo 9.2, reconoce el derecho de la ciudadanía a que las administraciones públicas de la Generalitat traten sus asuntos de modo equitativo e imparcial y en un plazo razonable y a gozar de servicios públicos de calidad.

De otra parte, el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, regula la carrera profesional del personal, conteniendo un conjunto de elementos que permiten a cada administración conformar su propio esquema de carrera en función de su estructura y necesidades.

Para la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana la carrera profesional horitzontal es un conjunto de expectativas de progreso para el personal empleado público que busca incentivar el conocimiento experto del mismo. La evaluación del desempeño es una herramienta esencial dentro del modelo. La formación y actualización de los conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la administración pública, serán una exigencia para las empleadas y los empleados públicos y van a ser objeto de evaluación, análisis y valoración.



El Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'exercici del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat -aplicable també al personal laboral fix, en virtut d'acord de la CIVE de 12 de novembre de 2014-, va constituir el punt de partida per a la posada en marxa, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, d'ambdues figures. D'una banda, la configuració d'un sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'exercici a l'efecte de la progressió en aquest sistema; i per una altra, l'establiment del component retributiu associat a aquesta progressió, el complement de carrera administrativa.

Mitjançant Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell (DOGV 19 de juliol), es va modificar el Decret 186/2014, amb la finalitat d'introduir un model de carrera professional horitzontal que incorporara tot el temps treballat per cada persona empleada pública de caràcter fix, a l'última situació en actiu que aquesta tinguera, de forma proporcional entre el grup o subgrup en el qual s'està en actiu, i el grup, subgrup o agrupació professional funcional en el qual tinga serveis prestats.

La Sentència núm. 803/2015, de 21 de desembre, del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, confirmada per la Sentència del Tribunal Suprem 402/2017, de 8 de març, estima parcialment el recurs interposat per l'Associació d'interins de la Generalitat contra el Decret 186/2014, declarant la nul·litat de determinats articles i disposicions d'aquest, quant exclouen el personal funcionari interí amb més de cinc anys d'antiguitat, de la possible percepció del complement retributiu de carrera professional. En el mateix sentit conclouen les posteriors sentències del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana 175/2017, de 29 de març i 213/2017, de 21 d'abril, ambdues fermes per no haver estat recorregudes.

La fonamentació jurídica de les sentències parteix de l'anàlisi de la regulació del Decret 186/2014, afirmant-hi que en establir la carrera professional horitzontal que suposa el reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguit pel personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, s'ajusta a les previsions de l'EBEP, i de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, i cap tret legal per contravenir el dret intern no se li pot efectuar, per l'exclusió dels funcionaris interins de la carrera professional. Tampoc la regulació legal, atès que es tracta de diferents categories d'empleats públics, no vulnera en principi l'article 14 de la Constitució Espanyola, i això des d'una perspectiva constitucional no comunitària. Qüestió diferent, i que és a la qual s'ha de donar resposta, és si existeixen raons objectives d'acord amb la Directiva 1999/70, que justifiquen les diferències entre les retribucions per carrera professional del personal funcionaris de carrera i del interí, quan aquest últim compte almenys amb una antiguitat de 5 anys.

Per a acomplir l'execució d'aquestes sentències és necessari, doncs, modificar el Decret 186/2014, per a habilitar-hi la possibilitat que el personal funcionari interí, quan haja superat els cinc anys d'antiguitat, pugui complir els mateixos requisits que s'estableixen per al personal funcionari de carrera, sol·licitar i veure reconegut el seu dret a percebre un complement de carrera, retrotraient els efectes d'aqueixa possibilitat al moment en què aquesta es va materialitzar per al referit personal funcionari de carrera, amb els consegüents efectes econòmics. Això suposa retrotraure's al moment de l'entrada en vigor del decret i donar-ne nova redacció a determinats articles, per a estendre al personal funcionari interí amb més de 5 anys d'antiguitat els drets que es reconeixen únicament a les i els funcionaris de carrera. D'altra banda, tenint en compte que el text que es va aprovar en 2014 va ser modificat pel Decret 93/2017, de 14 de juliol, cal incorporar en la redacció d'aquest últim, amb efectes també de la seua entrada en vigor, les modificacions pertinents per a la inclusió en el seu àmbit d'aplicació del personal funcionari interí amb més de 5 anys d'antiguitat.

El que es persegueix, doncs, per a l'execució de les sentències, és tornar al moment de l'entrada en vigor del Decret 186/2014 i, a partir d'aquell, donar al personal funcionari interí el mateix tractament que se li va donar al personal funcionari de carrera.

D'acord amb tot l'anterior, donada la complexitat d'una modificació normativa, s'ha optat per l'elaboració d'un decret en el qual de forma més clara i senzilla, es refonga tota la regulació relativa a la carrera professional del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat,

El Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horitzontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat – aplicable también al personal laboral fijo, en virtud de acuerdo de la CIVE de 12 de noviembre de 2014– constituyó el punto de partida para la puesta en marcha, en el ámbito de la Administración de la Generalitat, de ambas figuras. Por una parte, la configuración de un sistema de carrera profesional horitzontal y la evaluación del desempeño a efectos de la progresión en dicho sistema, y por otra, el establecimiento del componente retributivo asociado a dicha progresión, el complemento de carrera administrativa.

Mediante Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, (DOGV 19 de julio), se modificó el Decreto 186/2014 con la finalidad de introducir un modelo de carrera profesional horitzontal que incorporara todo el tiempo trabajado por cada persona empleada pública de carácter fijo, a la última situación en activo que esta tuviera, de forma proporcional entre el grupo o subgrupo en el que se está en activo y el grupo, subgrupo o agrupación profesional funcional en el que tenga servicios prestados.

La Sentencia núm. 803/2015, de 21 de diciembre, del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, confirmada por la Sentencia del Tribunal Supremo 402/2017, de 8 de marzo, estima parcialmente el recurso interpuesto por la Asociación de interinos de la Generalitat contra el Decreto 186/2014, declarando la nulidad de determinados artículos y disposiciones del mismo, en cuanto excluyen al personal funcionario interino con más de cinco años de antigüedad, de la posible percepción del complemento retributivo de carrera profesional. En el mismo sentido fallan las posteriores sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana 175/2017, de 29 de marzo y 213/2017, de 21 de abril, ambas firmes por no haber sido recurridas.

La fundamentación jurídica de las sentencias parte del análisis de la regulación del Decreto 186/2014, afirmando sobre el mismo que al establecer la carrera profesional horitzontal que supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, se ajusta a las previsions del EBEP, y de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, y ningún reproche legal por contravenir el derecho interno se le puede efectuar, por la exclusión de los funcionarios interinos de la carrera profesional. Tampoco la regulación legal, dado que se trata de diferentes categorías de empleados públicos, vulnera en principio el artículo 14 de la Constitución Española y ello desde una perspectiva constitucional no comunitaria. Cuestión distinta, y que es a la que se debe dar respuesta, es si existen razones objetivas de acuerdo con la Directiva 1999/70, que justifiquen las diferencias entre las retribuciones por carrera profesional del personal funcionario de carrera y del interino cuando este último cuente al menos con una antigüedad de 5 años.

Para dar cumplimiento a la ejecución de dichas sentencias es necesario, pues, modificar el Decreto 186/2014 para habilitar en él la posibilidad de que el personal funcionario interino, cuando haya superado los cinco años de antigüedad, pueda, cumpliendo los mismos requisitos que se establecen para el personal funcionario de carrera, solicitar y ver reconocido su derecho a percibir un complemento de carrera, retrotraendo los efectos de esa posibilidad al momento en que la misma se materializó para el referido personal funcionario de carrera, con los consiguientes efectos económicos. Ello supone retrotraerse al momento de la entrada en vigor del decreto y dar nueva redacción a determinados artículos del mismo, para extender al personal funcionario interino con más de 5 años de antigüedad los derechos que se reconocían únicamente a las y los funcionarios de carrera. Por otro lado, teniendo en cuenta que el texto que se aprobó en 2014 fue modificado por el Decreto 93/2017, de 14 de julio, hay que incorporar en la redacción de este último, con efectos también de su entrada en vigor, las modificaciones pertinentes para la inclusión en su ámbito de aplicación del personal funcionario interino con más de 5 años de antigüedad.

Lo que se persigue, pues, para la ejecución de las sentencias, es volver al momento de la entrada en vigor del Decreto 186/2014 y, a partir del mismo, dar al personal funcionario interino el mismo tratamiento que se le dio al personal funcionario de carrera.

De acuerdo con todo lo anterior, dada la complejidad de una modificación normativa, se ha optado por la elaboración de un decreto en el que de forma más clara y sencilla, se refunda toda la regulación relativa a la carrera profesional del personal funcionario de la Administración

una vegada valorada la seua oportunitat i conveniència, i acceptant el suggeriment del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

En aquest decret, i en execució de sentència, es dona al personal funcionari interí el mateix tractament que se li va donar al personal funcionari de carrera, però això comporta el manteniment de les efectivitats econòmiques i administratives previstes en els dos decrets que es deroguen amb aquest decret, ja que en cas contrari, es podrien generar situacions en les quals s'atorgaria al personal funcionari interí un millor tractament que al de carrera, amb el consegüent greuge per a aquest últim.

Ha de tindre's en compte que el decret originari era ja una norma complexa, que contemplava dos règims diferents d'accés a la carrera, un dels quals s'aplicava transitòriament i amb caràcter retroactiu. I que aqueix decret va ser modificat al juliol de 2017, i es va establir des d'aqueix moment altre sistema de reconeixement de carrera. És sobre aqueixa successió de diferents règims sobre la que recau la sentència que declara la nul·litat en part del decret, la qual cosa comporta la necessitat d'arbitrar mesures retroactives que estenguen al personal interí la possibilitat d'accedir a la carrera professional, però en les mateixes condicions que ho ha fet el personal funcionari, això és, a través dels diferents sistemes vigents en el temps i amb idèntica efectivitat.

Com a conseqüència de l'exposat, es deroguen de forma expressa el Decret 186/2014, de 7 de novembre i el Decret 93/2017, de 14 de juliol, però es mantenen els efectes econòmics i administratius de cadascun d'ells en la disposició addicional quarta d'aquest decret.

El decret ha estat objecte del tràmit de consulta pública a través del portal web, de conformitat amb el que es disposa en l'article 133 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i en la seua redacció s'han tingut en compte els principis de bona regulació continguts en l'article 129 del citat text legal.

Ahora, ha estat objecte de la negociació preceptiva amb la representació sindical, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 37 del TREBEP i 154 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, d'ara endavant LOGFPV.

Aquesta disposició està inclosa en el Pla normatiu de l'Administració de la Generalitat per a l'any 2018.

En conseqüència, a proposta de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, en virtut del que es disposa en l'article 28.c de la Llei 5/1983, de 30 de desembre, de la Generalitat, del Consell, conforme amb el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, el Consell, amb la deliberació prèvia, en la reunió del 23 de novembre de 2018,

DECRETE

TÍTOL I

Carrera professional horitzontal

CAPÍTOL I

Objecte i àmbit d'aplicació

Article 1. Dret a la carrera professional horitzontal

1. Es reconeix el dret del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat a promocionar professionalment a través de la modalitat de carrera horitzontal que es regula en aquest decret, de conformitat amb el que es disposa en la normativa bàsica de l'Estat en matèria de funció pública, i en la de funció pública valenciana.

2. El personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat tindrà dret a la percepció de la retribució corresponent al complement de carrera administrativa que corresponga, segons el temps de serveis prestats, sempre que complisca amb els requisits prevists en aquesta norma.

Article 2. Objecte del decret

1. Aquest decret té per objecte la regulació del sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, així com el sistema d'avaluació de l'exer-

de la Generalitat, una vez valorada su oportunidad y conveniencia, y, aceptando la sugerencia del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

En este decreto, y en ejecución de sentencia, se da al personal funcionario interino el mismo tratamiento que se le dio al personal funcionario de carrera pero ello conlleva el mantenimiento de las efectividades económicas y administrativas previstas en los dos decretos que se derogan con este decreto, ya que de lo contrario, se podrían generar situaciones en las que se otorgaría al personal funcionario interino un mejor tratamiento que al de carrera con el consiguiente agravio para este último.

Debe tenerse en cuenta que el decreto originario era ya una norma compleja, que contemplaba dos regímenes distintos de acceso a la carrera, uno de los cuales se aplicaba transitóriamente y con carácter retroactivo. Y que ese decreto fue modificado en julio de 2017, estableciéndose desde ese momento otro sistema de reconocimiento de carrera. Es sobre esa sucesión de distintos regímenes sobre la que recae la sentencia que declara la nulidad en parte del decreto, lo que conlleva la necesidad de arbitrar medidas retroactivas que extiendan al personal interino la posibilidad de acceder a la carrera profesional, pero en las mismas condiciones que lo ha hecho el personal funcionario, esto es, a través de los distintos sistemas vigentes en el tiempo y con idéntica efectividad.

Como consecuencia de lo expuesto, se derogan de forma expresa el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre y el Decreto 93/2017, de 14 de julio, pero se mantienen los efectos económicos y administrativos de cada uno de ellos en la disposición adicional cuarta de este decreto.

El decreto ha sido objeto del trámite de consulta pública a través del portal web, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas y en su redacción se han tenido en cuenta los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 del citado texto legal.

Asimismo, ha sido objeto de la negociación preceptiva con la representación sindical, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del TREBEP y 154 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, en adelante LOGFPV.

Esta disposición está incluida en el Plan normativo de la Administración de la Generalitat para el año 2018.

En consecuencia, a propuesta de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 28.c de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, de la Generalitat, del Consell, conforme con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, previa deliberación del Consell, en la reunión de 23 de noviembre de 2018,

DECRETO

TÍTULO I

Carrera profesional horitzontal

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Derecho a la carrera profesional horitzontal

1. Se reconoce el derecho del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat a promocionar profesionalmente a través de la modalidad de carrera horitzontal que se regula en este decreto, de conformidad con lo dispuesto en la normativa básica del Estado en materia de función pública y en la de función pública valenciana.

2. El personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat tendrá derecho a la percepción de la retribución correspondiente al complemento de carrera administrativa que corresponda, según el tiempo de servicios prestados, siempre que cumpla con los requisitos previstos en esta norma.

Artículo 2. Objeto del decreto

1. Este decreto tiene por objeto la regulación del sistema de carrera profesional horitzontal del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, así como el sistema de evaluación del des-



cici, als exclusius efectes de la seua valoració per a la progressió en l'esmentat sistema.

2. També es regula el dret a la percepció de la retribució corresponent al complement de carrera administrativa que corresponga al personal funcionari interí, així com el sistema d'avaluació de l'exercici, als exclusius efectes de la seua valoració per a la corresponent progressió.

3. L'avaluació de l'exercici del treball realitzat quant a les seues repercussions i resultats sobre la formació, sobre les retribucions complementàries referides al complement d'activitat professional, i en relació amb la provisió dels llocs de treball, es regularan en la normativa referida a selecció de personal i provisió de llocs de treball, sistema retributiu i formació.

Article 3. Àmbit d'aplicació

1. Aquesta norma serà aplicable al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, la gestió del qual correspon a la direcció general competent en matèria de funció pública.

Igualment, en els termes previstos en la disposició adicional tercera, s'aplicarà al personal funcionari de carrera d'altres administracions públiques que, mitjançant qualsevol sistema de provisió, ocupe llocs de treball de l'Administració de la Generalitat.

2. No serà aplicable al personal funcionari al servei de:

- Les Corts
- Les institucions de la Generalitat previstes en l'article 20.3 de l'Estatut d'Autonomia
- L'Administració de Justícia
- Les universitats públiques de la Comunitat Valenciana
- Les administracions locals situades en el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 4. Dret d'informació

El personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret, tindrà dret a conèixer, en qualsevol moment, la situació del seu expedient i, en particular, la puntuació de cadascun dels elements de valoració. L'Administració facilitarà aquest accés a través dels mitjans electrònics establits a l'efecte, de conformitat amb el que es preveu en la normativa vigent.

CAPÍTOL II

Definició de la carrera professional horitzontal i accés al sistema

Article 5. Definició de la carrera professional horitzontal

1. La carrera professional horitzontal suposa el reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguit pel personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, sense necessitat de canviar de lloc de treball, com a conseqüència de la valoració de la seua trajectòria i actuació professional, i dels coneixements adquirits i transferits.

Aquest reconeixement es farà efectiu a través de la progressió en cadascun dels cossos i agrupacions professionals funcionaries, en l'estructura de graus de desenvolupament professional (GDP) establida. La progressió aconseguida en cada cos serà irreversible excepte per aplicació de la sanció de demèrit prevista en la regulació del règim disciplinari.

2. El personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat tindrà dret a la percepció del mateix complement retributiu que percep el personal funcionari de carrera per a cadascun dels GDP, quan concórrega en el citat personal interí, el temps necessari de permanència previst en l'article 9, així com la valoració positiva dels objectius fixats en els articles 11 i 12 d'aquest decret.

A l'efecte d'aquest decret, la denominació del dret a la percepció del complement retributiu a què es refereix el paràgraf anterior és la de DPCR.

Article 6. Graus de desenvolupament professional

- S'estableix un sistema de carrera professional horitzontal amb quatre graus.
- Els GDP que componen la carrera professional horitzontal són:
 - GDP I

empeño a los exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema.

2. También se regula el derecho a la percepción de la retribución correspondiente al complemento de carrera administrativa que corresponda al personal funcionario interino, así como el sistema de evaluación del desempeño a los exclusivos efectos de su valoración para la correspondiente progresión.

3. La evaluación del desempeño del trabajo realizado en cuanto a sus repercusiones y resultados sobre la formación, sobre las retribuciones complementarias referidas al complemento de actividad profesional, y en relación con la provisión de los puestos de trabajo, se regularán en la normativa referida a selección de personal y provisión de puestos de trabajo, sistema retributivo y formación.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. Esta norma será de aplicación al personal funcionario de la Administración de la Generalitat, cuya gestión corresponde a la dirección general competente en materia de función pública.

Igualmente, en los términos previstos en la disposición adicional tercera, se aplicará al personal funcionario de carrera de otras administraciones públicas que, mediante cualquier sistema de provisión, ocupe puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat.

2. No será de aplicación al personal funcionario al servicio de:

- Les Corts
- Las instituciones de la Generalitat previstas en el artículo 20.3 de l'Estatut d'Autonomia
- La Administración de Justicia
- Las universidades públicas de la Comunitat Valenciana
- Las administraciones locales situadas en el territorio de la Comunitat Valenciana.

Artículo 4. Derecho de información

El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de este decreto, tendrá derecho a conocer, en cualquier momento, la situación de su expediente y, en particular, la puntuación de cada uno de los elementos de valoración. La Administración facilitará dicho acceso a través de los medios electrónicos establecidos al efecto, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

CAPÍTULO II

Definición de la carrera profesional horitzontal y acceso al sistema

Artículo 5. Definición de la carrera profesional horitzontal

1. La carrera profesional horitzontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.

Dicho reconocimiento se hará efectivo a través de la progresión en cada uno de los cuerpos y agrupaciones profesionales funcionaries, en la estructura de grados de desarrollo profesional (GDP) establecida. La progresión alcanzada en cada cuerpo será irreversible salvo por aplicación de la sanción de demérito prevista en la regulación del régimen disciplinario.

2. El personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat tendrá derecho a la percepción del mismo complemento retributivo que percibe el personal funcionario de carrera para cada uno de los GDP, cuando concorra en el citado personal interino, el tiempo necesario de permanencia previsto en el artículo 9, así como la valoración positiva de los objetivos fijados en los artículos 11 y 12 de este decreto.

A los efectos de este decreto, la denominación del derecho a la percepción del complemento retributivo a que se refiere el párrafo anterior es la de DPCR.

Artículo 6. Grados de desarrollo profesional

- Se establece un sistema de carrera profesional horitzontal con cuatro grados.
- Los GDP que componen la carrera profesional horitzontal son:
 - GDP I

- b) GDP II
- c) GDP III
- d) GDP IV.

3. Els DPCR seran equivalents als GDP.

Article 7. Accés al sistema de carrera horitzontal

1. El dret d'accés al sistema de carrera horitzontal o a la percepció del complement de carrera administrativa en el cas del personal funcionari interí, naix en el moment de l'adquisició de la condició de funcionària o funcionari de carrera o interí en un determinat cos o agrupació professional funcional de l'Administració de la Generalitat. Aquest personal quedarà adherit al sistema, de forma automàtica, des de la presa de possessió i una vegada realitzats els tràmits previs pertinents, sempre que no manifeste formalment la seua renúncia, mitjançant el model normalitzat que serà aprovat per la conselleria competent en matèria de funció pública.

El procediment es regirà, quant a terminis, efectes econòmics i administratius de la resolució i efectes del silenci, pel que es preveu en l'article 16 d'aquest decret per a l'accés al GDP o DPCR superior del personal funcionari.

2. La renúncia podrà efectuar-se tant abans com en qualsevol moment posterior a la presa de possessió i implicarà la pèrdua permanent del GDP o DPCR reconeguts, així com els drets econòmics associats a aquests des del mes següent a la data de la resolució per la qual es declare que s'ha produït la renúncia.

3. El personal funcionari que accedisca a un altre cos o agrupació professional funcional, d'acord amb els sistemes d'accés o de provisió previstos en la normativa vigent, serà enquadrat directament en el GDP o li serà reconegut el DPCR que li corresponguera. El temps de permanència en diferents grups o subgrups es computarà d'acord amb el que es preveu en l'article 10.1 d'aquest decret.

CAPÍTOL III

Progresió en el sistema de carrera horitzontal

Article 8. Requisits per a la progresió en el sistema

1. La progresió en el sistema de carrera horitzontal s'efectuarà mitjançant l'ascens consecutiu a cadascun dels GDP previstos en aquest decret.

2. Per a sol·licitar l'ascens al GDP superior es requerirà un temps mínim d'exercici professional, continuat o interromput, en el GDP immediatament inferior, així com l'obtenció de la puntuació mínima establida, en cada cas, en la valoració específica que es requerisca per a accedir al corresponent GDP, segons el grup o subgrup de classificació professional, d'acord amb aquest decret i la normativa de desenvolupament.

3. Els mèrits de les àrees de valoració hauran d'obtenir-se durant el període de temps comprés entre el reconeixement del GDP immediatament anterior i el que es pretén accedir.

4. En cap cas, no podran valorar-se o tindre's en compte més d'una vegada els mateixos mèrits per a l'accés a diferents graus de desenvolupament professional, ni per a la progresió en altres cossos o agrupacions professionals funcionals.

5. Aquestes previsions resulten d'aplicació per a la progresió en el DPCR.

Article 9. Temps de permanència necessari per a sol·licitar la progresió

D'acord amb el que es disposa en l'article anterior, serà requisit perquè el personal funcionari pugui sol·licitar la valoració dels mèrits establits per al GDP o DPCR superior, acreditar el temps mínim de permanència en el grau de desenvolupament professional o DPCR immediatament inferior que, en cada cas, s'estableix a continuació:

- 1. GDP o DPCR I: 5 anys des de la presa de possessió a què es refereix l'article 7.1.
- 2. GDP o DPCR II: 5 anys en el GDP o DPCR I.
- 3. GDP o DPCR III: 6 anys en el GDP o DPCR II.
- 4. GDP o DPCR IV: 6 anys en el GDP o DPCR III.

- b) GDP II
- c) GDP III
- d) GDP IV.

3. Los DPCR serán equivalentes a los GDP.

Artículo 7. Acceso al sistema de carrera horitzontal

1. El derecho de acceso al sistema de carrera horitzontal o a la percepción del complemento de carrera administrativa en el caso del personal funcionario interino, nace en el momento de la adquisición de la condición de funcionaria o funcionario de carrera o interino en un determinado cuerpo o agrupación profesional funcional de la Administración de la Generalitat. Dicho personal quedará adherido al sistema, de forma automática, desde la toma de posesión y una vez realizados los trámites previos pertinentes, siempre que no manifieste formalmente su renuncia mediante el modelo normalizado que será aprobado por la conselleria competente en materia de función pública.

El procedimiento se regirá, en cuanto a plazos, efectos económicos y administrativos de la resolución y efectos del silencio, por lo previsto en el artículo 16 de este decreto para el acceso al GDP o DPCR superior del personal funcionario.

2. La renuncia podrá efectuarse tanto antes como en cualquier momento posterior a la toma de posesión e implicará la pérdida permanente del GDP o DPCR reconocidos, así como los derechos económicos asociados a los mismos desde el mes siguiente a la fecha de la resolución por la que se declare que se ha producido la renuncia.

3. El personal funcionario que acceda a otro cuerpo o agrupación profesional funcional, de acuerdo con los sistemas de acceso o de provisión previstos en la normativa vigente, será encuadrado directamente en el GDP o le será reconocido el DPCR que le correspondiera. El tiempo de permanencia en distintos grupos o subgrupos se computará de acuerdo con lo previsto en el artículo 10.1 de este decreto.

CAPÍTULO III

Progresión en el sistema de carrera horitzontal

Artículo 8. Requisitos para la progresión en el sistema

1. La progresión en el sistema de carrera horitzontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada uno de los GDP previstos en este decreto.

2. Para solicitar el ascenso al GDP superior se requerirá un tiempo mínimo de ejercicio profesional, continuado o interrumpido, en el GDP inmediatamente inferior, así como la obtención de la puntuación mínima establecida, en cada caso, en la valoración específica que se requiera para acceder al correspondiente GDP, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional, de acuerdo con este decreto y la normativa de desarrollo.

3. Los méritos de las áreas de valoración deberán obtenerse durante el período de tiempo comprendido entre el reconocimiento del GDP inmediatamente anterior y el que se pretende acceder.

4. En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos para el acceso a diferentes grados de desarrollo profesional, ni para la progresión en otros cuerpos o agrupaciones profesionales funcionales.

5. Estas previsions resultan de aplicación para la progresión en el DPCR.

Artículo 9. Tiempo de permanencia necesario para solicitar la progresión

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para que el personal funcionario pueda solicitar la valoración de los méritos establecidos para el GDP o DPCR superior, acreditar el tiempo mínimo de permanencia en el grado de desarrollo profesional o DPCR inmediatamente inferior que, en cada caso, se establece a continuación:

- 1. GDP o DPCR I: 5 años desde la toma de posesión a que se refiere el artículo 7.1.
- 2. GDP o DPCR II: 5 años en el GDP o DPCR I
- 3. GDP o DPCR III: 6 años en el GDP o DPCR II
- 4. GDP o DPCR IV: 6 años en el GDP o DPCR III



Article 10. Càmput del temps mínim de permanència

1. Per a computar el temps mínim de permanència es tindrà en compte el temps en situació de servei actiu, en llocs de treball adscrits al cos o agrupació professional funcional corresponent.

En el cas que, durant el temps mínim de permanència previst en l'article anterior, la persona interessada haja estat en situació de servei actiu en cossos o agrupacions professionals funcionaries pertanyents als diferents grups o subgrups de titulació, el temps mínim de permanència es computarà de forma proporcional, segons el grup o subgrup en el qual haja estat en actiu. Per a això, s'acumularà el temps treballat prèviament en llocs de treball d'un altre grup o subgrup, multiplicant-lo pel factor que li corresponga, segons el quadre següent:

Grups/subgrups anteriors

Grups actuals	A1	A2	B	C1	C2	APF
A1	1	0,65	0,50	0,42	0,33	0,25
A2	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
B	1	1	1	0,83	0,67	0,50
C1	1	1	1	1	0,80	0,60
C2	1	1	1	1	1	0,75
APF	1	1	1	1	1	1

2. El temps de serveis prestats mitjançant nomenament provisional per millora d'ocupació, en llocs de treball adscrits a cossos diferents del de pertinença, computarà a l'efecte de carrera professional en el grup o subgrup del lloc en el qual estiga adscrit en millora d'ocupació.

Per al personal que tinga reconegut un GDP o DPCR i passe a exercir un lloc de treball d'un grup o subgrup superior mitjançant nomenament provisional per millora d'ocupació, el temps en el grup o els grups inferiors es recalcularà, aplicant el que es disposa en l'apartat 1 d'aquest article.

3. Cada vegada que es produïska una modificació en la prestació de serveis, de sis mesos o més, que done lloc a l'aplicació de les regles de l'apartat 1, a sol·licitud de la persona interessada, es tornarà a recalcular el temps transcorregut des de l'inici.

4. Els serveis prestats en llocs de treball d'un col·lectiu professional que haguera estat objecte d'una reclassificació mitjançant un pla d'ordenació de personal, que suposara el pas a un grup o subgrup superior, s'entendran prestats en aquest últim sense l'aplicació dels factors de ponderació previstos en l'apartat 1 d'aquest article.

5. S'entendrà com a temps de treball efectiu, a l'efecte del càmput del temps mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les següents situacions administratives:

- Serveis especials.
- Serveis en altres administracions públiques.
- Excedència voluntària per raó de violència de gènere.
- Excedència voluntària per cura de familiars.
- Excedència forçosa.

Article 11. Àrees de valoració dels subgrups A1 i A2, i grup B

Als efectes de la valoració dels mèrits necessaris per a la progressió en el sistema de carrera dels subgrups A1 i A2 i grup B, s'estableixen les següents àrees de valoració:

1. Àrea A. Compliment d'objectius: es valorarà l'assoliment dels objectius assignats a l'equip de gestió de projecte al qual es pertany, així com la implicació i contribució individual del personal en la seua consecució i, si escau, el grau de compliment dels objectius individuals que tinguera assignats.

2. Àrea B. Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades: es valorarà la competència en el desenvolupament de les tasques assignades, així com l'exercici efectiu d'aquestes.

3. Àrea C. Iniciativa i contribució per a la millora de la prestació del servei públic: es valorarà la participació voluntària en iniciatives destinades a millorar l'eficàcia i eficiència de la gestió del servei públic i de

Artículo 10. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia

1. Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo, en puestos de trabajo adscritos al cuerpo o agrupación profesional funcional correspondiente.

En el caso de que durante el tiempo mínimo de permanencia previsto en el artículo anterior, la persona interesada haya estado en situación de servicio activo en cuerpos o agrupaciones profesionales funcionarias pertenecientes a los distintos grupos o subgrupos de titulación, el tiempo mínimo de permanencia se computará de forma proporcional, según el grupo o subgrupo en el que haya estado en activo. Para ello, se acumulará el tiempo trabajado previamente en puestos de trabajo de otro grupo o subgrupo, multiplicándolo por el factor que le corresponda, según el cuadro siguiente:

Grupos/subgrupos anteriores

Grupos actuales	A1	A2	B	C1	C2	APF
A1	1	0,65	0,50	0,42	0,33	0,25
A2	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
B	1	1	1	0,83	0,67	0,50
C1	1	1	1	1	0,80	0,60
C2	1	1	1	1	1	0,75
APF	1	1	1	1	1	1

2. El tiempo de servicios prestados mediante nombramiento provisional por mejora de empleo en puestos de trabajo adscritos a cuerpos diferentes al de pertenencia computará a efectos de carrera profesional en el grupo o subgrupo del puesto en el que esté adscrito en mejora de empleo.

Para el personal que tenga reconocido un GDP o DPCR y pase a desempeñar un puesto de trabajo de un grupo o subgrupo superior mediante nombramiento provisional por mejora de empleo, el tiempo en los grupos o subgrupos inferiores se recalculará, aplicando lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

3. Cada vez que se produzca una modificación en la prestación de servicios, de seis meses de duración o más, que dé lugar a la aplicación de las reglas del apartado 1, a solicitud de la persona interesada, se volverá a calcular el tiempo transcurrido desde el inicio.

4. Los servicios prestados en puestos de trabajo de un colectivo profesional que hubiera sido objeto de una reclasificación mediante un plan de ordenación de personal que supusiera el paso a un grupo o subgrupo superior, se entenderán prestados en este último sin la aplicación de los factores de ponderación previstos en el apartado 1 de este artículo.

5. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- Servicios especiales
- Servicios en otras administraciones públicas
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género
- Excedencia voluntaria por cuidado de familiares
- Excedencia forzosa

Artículo 11. Áreas de valoración de los subgrupos A1 y A2, y grupo B

A los efectos de la valoración de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera de los subgrupos A1 y A2 y grupo B se establecen las siguientes áreas de valoración:

1. Área A. Cumplimiento de objetivos: se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

2. Área B. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas: se valorará la competencia en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas.

3. Área C. Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: se valorará la participación voluntaria en iniciativas destinadas a mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión del servi-



l'atenció a la ciutadania, així com la participació en grups de millora de la qualitat dels serveis públics.

4. Àrea D. Desenvolupament de coneixements: es valorarà la formació rebuda relacionada amb la pràctica professional.

5. Àrea E. Transferència de coneixements: es valorarà la participació i col·laboració en la docència, així com la participació i col·laboració en la investigació i en la innovació en matèries relacionades amb les funcions exercides.

Article 12. Àrees de valoració dels subgrups C1 i C2, i agrupacions professionals funcionaries

A l'efecte de la valoració dels mèrits necessaris per a la progressió en el sistema de carrera dels subgrups C1 i C2 i agrupacions professionals funcionaries, s'estableixen les següents àrees de valoració:

1. Àrea A. Compliment d'objectius: es valorarà l'assoliment dels objectius assignats a l'equip de gestió de projecte al qual es pertany, així com la implicació i contribució individual del personal en la consecució dels mateixos i, si escau, el grau de compliment dels objectius individuals que tinguera assignats.

2. Àrea B. Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades: es valorarà la competència en el desenvolupament de les tasques assignades, així com l'exercici efectiu d'aquestes.

3. Àrea C. Iniciativa i contribució per a la millora de la prestació del servei públic: es valorarà la participació voluntària en iniciatives destinades a millorar l'eficàcia i eficiència de la gestió del servei públic i de l'atenció a la ciutadania, així com la participació en grups de millora de la qualitat dels serveis públics.

4. Àrea D. Desenvolupament i transferència de coneixements: es valorarà la formació rebuda relacionada amb la pràctica professional, així com la participació i col·laboració en la docència, en matèries relacionades amb les funcions exercides.

Article 13. Normes per a la valoració

1. La valoració de les àrees compliment d'objectius, professionalitat en l'exercici de les funcions assignades, i iniciativa i contribució per a la millora de la prestació del servei públic, s'obtindrà com a conseqüència de l'aplicació dels sistemes d'avaluació de l'exercici previstos en el títol II.

2. La valoració de les àrees desenvolupament de coneixements i transferència de coneixements o, si escau, desenvolupament i transferència de coneixements, s'efectuarà conforme a l'oportú barem que es continga en les disposicions de desenvolupament d'aquesta norma, i en el qual es tindran en compte les diferències en l'accés a aquesta activitat.

Article 14. Valoració específica del desenvolupament professional del personal dels subgrups professionals A1 i A2 i del grup B

A més del temps de permanència previst en l'article 9 per a accedir a cadascun dels GDP, per al progrés al següent GDP es requerirà haver obtingut la puntuació mínima que es determine en desenvolupament d'aquest decret, en la suma de la puntuació de les àrees de valoració corresponents, d'acord amb el barem i la distribució prevista en l'annex I d'aquest. Aquesta puntuació mínima en cap cas no podrà ser superior a 75 punts.

Article 15. Valoració específica del desenvolupament professional del personal dels subgrups professionals C1 i C2 i de les agrupacions professionals funcionaries

Per al progrés al següent GDP, a més del temps de permanència previst en l'article 9, es requerirà haver obtingut la puntuació mínima que es determine en desenvolupament d'aquest decret, en la suma de la puntuació de les àrees de valoració corresponents, d'acord amb el barem i la distribució prevista en l'annex II d'aquest decret. Aquesta puntuació mínima en cap cas no podrà ser superior a 75 punts.

cio público y de la atención a la ciudadanía, así como la participación en grupos de mejora de la calidad de los servicios públicos.

4. Área D. Desarrollo de conocimientos: se valorará la formación recibida relacionada con la práctica profesional.

5. Área E. Transferencia de conocimientos: se valorará la participación y colaboración en la docencia, así como la participación y colaboración en la investigación y en la innovación en materias relacionadas con las funciones desempeñadas.

Artículo 12. Áreas de valoración de los subgrupos C1 y C2, y agrupaciones profesionales funcionarias

A los efectos de la valoración de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera de los subgrupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales funcionarias, se establecen las siguientes áreas de valoración:

1. Área A. Cumplimiento de objetivos: se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

2. Área B. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas: se valorará la competencia en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas.

3. Área C. Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: se valorará la participación voluntaria en iniciativas destinadas a mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión del servicio público y de la atención a la ciudadanía, así como la participación en grupos de mejora de la calidad de los servicios públicos.

4. Área D. Desarrollo y transferencia de conocimientos: se valorará la formación recibida relacionada con la práctica profesional, así como la participación y colaboración en la docencia, en materias relacionadas con las funciones desempeñadas.

Artículo 13. Normas para la valoración

1. La valoración de las áreas cumplimiento de objetivos, profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas, e iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público, se obtendrá como consecuencia de la aplicación de los sistemas de evaluación del desempeño previstos en el título II.

2. La valoración de las áreas desarrollo de conocimientos y transferencia de conocimientos o, en su caso, desarrollo y transferencia de conocimientos, se efectuará conforme al oportuno baremo que se contenga en las disposiciones de desarrollo de esta norma, y en el que se tendrán en cuenta las diferencias en el acceso a esta actividad.

Artículo 14. Valoración específica del desarrollo profesional del personal de los subgrupos profesionales A1 y A2 y del grupo B

Además del tiempo de permanencia previsto en el artículo 9 para acceder a cada uno de los GDP, para el progreso al siguiente GDP se requerirá haber obtenido la puntuación mínima que se determine en desarrollo de este decreto, en la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con el baremo y la distribución prevista en el anexo I del mismo. Esta puntuación mínima en ningún caso podrá ser superior a 75 puntos.

Artículo 15. Valoración específica del desarrollo profesional del personal de los subgrupos profesionales C1 y C2 y de las agrupaciones profesionales funcionarias

Para el progreso al siguiente GDP, además del tiempo de permanencia previsto en el artículo 9, se requerirá haber obtenido la puntuación mínima que se determine en desarrollo de este decreto, en la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con el baremo y la distribución prevista en el anexo II de este decreto. Esta puntuación mínima en ningún caso podrá ser superior a 75 puntos.

CAPÍTOL IV

Procediment per a l'accés al GDP o DPCR superior

Article 16. Accés al GDP o DPCR superior

1. Quan el personal funcionari considere que està en condicions d'accedir al següent GDP o DPCR, podrà sol·licitar a la conselleria competent en matèria de funció pública l'inici del corresponent procediment de valoració de mèrits i accés al GDP o DPCR superior.

2. L'Administració haurà de resoldre i notificar en un termini de sis mesos, des que tinguera entrada la sol·licitud de valoració de mèrits i accés al GDP o DPCR superior.

3. Els efectes econòmics i administratius es reconeixeran des del dia que es complisquen els requisits per a l'accés al següent GDP o DPCR, sempre que s'haja presentat la sol·licitud per la persona interessada. Si la sol·licitud s'efectua durant els tres mesos posteriors al compliment dels requisits exigits per al progrés, els efectes econòmics i administratius es retrotrauran a la data del compliment d'aquests requisits.

4. Si la sol·licitud s'efectua una vegada transcorreguts els tres mesos posteriors al compliment dels requisits, els efectes econòmics i administratius seran els de la data de sol·licitud.

5. El personal funcionari que es trobe en alguna de les situacions previstes en l'article 10.5 d'aquest decret, tindrà dret a accedir o a progressar en el sistema, només a efectes administratius, d'acord amb el que es disposa en aquest article, si bé l'accés o progressió esmentat no podrà tindre efectes econòmics fins al moment en què es produïska el reingrés al servei actiu de la persona interessada.

6. En els casos previstos en l'apartat anterior, si la sol·licitud es formalitza amb posterioritat al reingrés i dins del termini dels tres mesos posteriors a aquest, els efectes econòmics i administratius seran des de la data del reingrés, sempre que s'hi compliren els requisits. Si la sol·licitud fora posterior a aquest termini, els efectes seran des de la sol·licitud.

CAPÍTOL V

Complement de carrera administrativa

Article 17. Complement de carrera administrativa

1. El reconeixement del grau de desenvolupament professional en el sistema de carrera horitzontal comportarà la percepció mensual del complement de carrera administrativa previst en la normativa reguladora d'aquesta matèria.

Les quanties previstes per a cada exercici dels graus de desenvolupament professional que corresponen a cada grup o subgrup professional en cada tram seran les establides anualment per a aquells en les lleis de pressupostos de la Generalitat.

2. El personal funcionari interí tindrà dret a la percepció del complement de carrera administrativa previst en l'apartat primer en els mateixos termes que el personal funcionari de carrera.

TÍTOL II

Avaluació de l'exercici

CAPÍTOL I

Sistema d'avaluació de l'exercici

Article 18. Avaluació de l'exercici

1. El sistema d'avaluació de l'exercici del personal funcionari previst en aquest títol, té per objecte la valoració del compliment d'objectius i la professionalitat en l'exercici de les tasques assignades, així com la iniciativa i la contribució en la millora de la prestació del servei públic, com a elements que han de ser considerats per a l'ascens en el sistema de carrera horitzontal establert.

2. Els procediments d'avaluació estan subjectes als principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació i s'aplicaran sense menyscapse dels drets del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma.

CAPÍTULO IV

Procedimiento para el acceso al GDP o DPCR superior

Artículo 16. Acceso al GDP o DPCR superior

1. Cuando el personal funcionario considere que está en condiciones de acceder al siguiente GDP o DPCR, podrá solicitar a la conselleria competente en materia de función pública el inicio del correspondiente procedimiento de valoración de méritos y acceso al GDP o DPCR superior.

2. La Administración deberá resolver y notificar en un plazo de seis meses, desde que tuviera entrada la solicitud de valoración de méritos y acceso al GDP o DPCR superior.

3. Los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde el día que se cumplan los requisitos para el acceso al siguiente GDP o DPCR siempre que se haya presentado la solicitud por la persona interesada. Si la solicitud se efectúa durante los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos exigidos para el progreso, los efectos económicos y administrativos se retrotraerán a la fecha del cumplimiento de dichos requisitos.

4. Si la solicitud se efectúa una vez transcurridos los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos, los efectos económicos y administrativos serán los de la fecha de solicitud.

5. El personal funcionario que se halle en alguna de las situaciones previstas en el artículo 10.5 de este decreto, tendrá derecho a acceder o a progresar en el sistema, solo a efectos administrativos, de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, si bien dicho acceso o progresión no podrá tener efectos económicos hasta el momento en que se produzca el reingreso al servicio activo de la persona interesada.

6. En los casos previstos en el apartado anterior, si la solicitud se formaliza con posterioridad al reingreso y dentro del plazo de los tres meses posteriores al mismo, los efectos económicos y administrativos serán desde la fecha del reingreso, siempre que en la misma se cumplieran los requisitos. Si la solicitud fuera posterior a dicho plazo, los efectos serán desde la solicitud.

CAPÍTULO V

Complemento de carrera administrativa

Artículo 17. Complemento de carrera administrativa

1. El reconocimiento del grado de desarrollo profesional en el sistema de carrera horitzontal conllevará la percepción mensual del complemento de carrera administrativa previsto en la normativa reguladora de esta materia.

Las cuantías previstas para cada ejercicio de los grados de desarrollo profesional que corresponden a cada grupo o subgrupo profesional en cada tramo serán las establecidas anualmente para los mismos en las leyes de presupuestos de la Generalitat.

2. El personal funcionario interino tendrá derecho a la percepción del complemento de carrera administrativa previsto en el apartado primero en los mismos términos que el personal funcionario de carrera.

TÍTULO II

Evaluación del desempeño

CAPÍTULO I

Sistema de evaluación del desempeño

Artículo 18. Evaluación del desempeño

1. El sistema de evaluación del desempeño del personal funcionario previsto en este título tiene por objeto la valoración del cumplimiento de objetivos y la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, así como la iniciativa y la contribución en la mejora de la prestación del servicio público, en cuanto elementos que deben ser considerados para el ascenso en el sistema de carrera horitzontal establecido.

2. Los procedimientos de evaluación están sujetos a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta norma.

Article 19. Situacions particulars

1. Es considerarà que la valoració del compliment d'objectius, així com de la professionalitat en l'exercici de les funcions assignades, ha estat igual a la mitjana del compliment d'objectius en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, en la proporció corresponent, durant el temps en què el personal funcionari es trobe en alguna de les situacions següents:

- a) Permís per acció sindical
- b) Permís per raons de maternitat, paternitat, adopció o acolliment
- c) Permís o excedència voluntària per raó de violència de gènere
- d) Serveis especials
- e) Servei en altres administracions públiques
- f) Excedència voluntària per cura de familiars
- g) Excedència forçosa

2. El personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, en comissió de serveis en una Administració diferent d'aquesta, serà enquadrat en el GDP que li corresponga, de conformitat amb el procediment i requisits previstos en les disposicions addicionals i transitories d'aquest decret.

Aquest personal percebrà l'import corresponent al GDP reconegut en ocasió de la seua incorporació a un lloc de treball en l'Administració de la Generalitat.

Respecte a la valoració del compliment d'objectius, així com de la professionalitat en l'exercici de les funcions assignades, serà aplicable l'apartat anterior d'aquest article.

3. Mitjançant ordre de la conselleria competent en matèria de funció pública es determinaran els efectes i les conseqüències de les situacions d'incapacitat temporal del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

CAPÍTOL II

Compliment d'objectius

Article 20. Compliment d'objectius col·lectius

L'avaluació del compliment d'objectius tindrà en compte l'assoliment dels assignats a l'equip de gestió de projecte (d'ara endavant, EGP) en el qual estiga integrat, així com la implicació i contribució individual en la consecució d'aquests objectius col·lectius o, si escau, el grau de compliment dels objectius individuals que tinguera assignats.

Article 21. Equips de gestió de projectes

1. S'entén per EGP, a l'efecte d'aquesta norma, qualsevol tipus d'agrupació de personal, del mateix o de diferents cossos o agrupacions professionals funcionaries, a la qual s'encomana la realització d'un conjunt de tasques coordinades i interrelacionades per al compliment d'un objectiu específic. Els EGP poden coincidir, o no, amb l'estructura d'òrgans o unitats administratives.

2. Correspon a l'òrgan competent en matèria de personal de cada conselleria o organisme, mitjançant resolució, determinar la distribució de tot el seu personal funcionari en equips de gestió de projectes per a l'adequat desenvolupament i compliment de la seua planificació estratègica, així com, de no correspondre amb òrgans o unitats administratives, designar les persones responsables dels referits projectes. Així mateix, mitjançant resolució conjunta dels òrgans competents en matèria de personal respectius, podran constituir-se equips de gestió a proposta conjunta de diverses conselleries.

3. El personal pot estar assignat, durant un mateix any, a més d'un EGP, bé de forma consecutiva, per haver canviat d'EGP durant l'any, o bé de forma concurrent, per treballar simultàniament en diversos projectes.

Article 22. Objectius col·lectius

1. La valoració de l'assoliment dels objectius que s'establisca per als corresponents equips de gestió de projectes, serà assignada individualment a tots els seus integrants, amb independència del cos o agrupació professional funcional a què pertanguen i del lloc de treball que exercisquen.

2. Els objectius poden ser de dos tipus:

Artículo 19. Situaciones particulares

1. Se considerará que la valoración del cumplimiento de objetivos, así como de la profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas, ha sido igual a la media del cumplimiento de objetivos en el ámbito de la Administración de la Generalitat, en la proporción correspondiente, durante el tiempo en que el personal funcionario se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Permiso por acción sindical
- b) Permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento
- c) Permiso o excedencia voluntaria por razón de violencia de género
- d) Servicios especiales
- e) Servicio en otras administraciones públicas
- f) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares
- g) Excedencia forzosa

2. El personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, en comisión de servicios en una Administración distinta a esta, será encuadrado en el GDP que le corresponda, de conformidad con el procedimiento y requisitos previstos en las disposiciones adicionales y transitorias de este decreto.

Este personal percibirá el importe correspondiente al GDP reconocido con ocasión de su incorporación a un puesto de trabajo en la Administración de la Generalitat.

Respecto a la valoración del cumplimiento de objetivos, así como de la profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas, será de aplicación el apartado anterior de este artículo.

3. Mediante orden de la conselleria competente en materia de función pública se determinarán los efectos y consecuencias de las situaciones de incapacidad temporal del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

CAPÍTULO II

Cumplimiento de objetivos

Artículo 20. Cumplimiento de objetivos colectivos

La evaluación del cumplimiento de objetivos tendrá en cuenta el logro de los asignados al equipo de gestión de proyecto (en adelante, EGP) en el que esté integrado, así como la implicación y contribución individual en la consecución de dichos objetivos colectivos o, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

Artículo 21. Equipos de gestión de proyectos

1. Se entiende por EGP, a los efectos de esta norma, cualquier tipo de agrupación de personal, del mismo o de diferentes cuerpos o agrupaciones profesionales funcionarias, a la que se encomienda la realización de un conjunto de tareas coordinadas e interrelacionadas para el cumplimiento de un objetivo específico. Los EGP pueden coincidir, o no, con la estructura de órganos o unidades administrativas.

2. Corresponde al órgano competente en materia de personal de cada conselleria u organismo, mediante resolución, determinar la distribución de todo su personal funcionario en equipos de gestión de proyectos para el adecuado desarrollo y cumplimiento de su planificación estratégica, así como, de no corresponder con órganos o unidades administrativas, designar a las personas responsables de los referidos proyectos. Asimismo, mediante resolución conjunta de los órganos competentes en materia de personal respectivos, podrán constituirse equipos de gestión a propuesta conjunta de varias consellerias.

3. El personal puede estar asignado, durante un mismo año, a más de un EGP, bien de forma consecutiva, por haber cambiado de EGP durante el año, o bien de forma concurrente, por trabajar simultáneamente en diversos proyectos.

Artículo 22. Objetivos colectivos

1. La valoración del logro de los objetivos que se establezca para los correspondientes equipos de gestión de proyectos será asignada individualmente a todos sus integrantes, con independencia del cuerpo o agrupación profesional funcional a que pertenezcan y del puesto de trabajo que desempeñen.

2. Los objetivos pueden ser de dos tipos:



a) Objectius de millora del servei públic: les línies d'acció estratègica de millora del servei públic, relacionades amb l'acció de govern, a les quals hauran d'ajustar-se els projectes a desenvolupar pels EGP seran fixades mitjançant acord del Consell. Correspon a la Comissió de Seguiment de la Carrera Professional Horitzontal determinar l'ajust de les accions dissenyades per les EGP a les línies d'acció estratègiques aprovades.

b) Objectius específics dels EGP: són els assignats per l'òrgan promotor en relació amb les funcions que tenen atribuïdes. Els objectius hauran de ser susceptibles de quantificació numèrica per al seu posterior seguiment evolutiu durant l'any.

Article 23. Compromís d'objectius

Els objectius assignats als equips de gestió de projectes seran reflectits anualment en un document de compromís d'objectius (DOCO), el model normalitzat del qual serà aprovat per la conselleria competent en matèria de funció pública. El DOCO serà subscrit per les persones responsables d'aquests, i haurà de ser comunicat a tots els seus integrants, de manera que el personal funcionari pugua adequar la seua actuació per a l'eficax assoliment dels objectius als quals queda vinculat.

Article 24. Implicació i contribució individual a la consecució dels objectius col·lectius. Objectius individuals

1. L'avaluació de la implicació i contribució individual del personal funcionari en els objectius col·lectius de l'EGP es realitzarà per part de la persona responsable d'aquest. A l'efecte, haurà d'emplenar per cadascun dels membres del seu equip un qüestionari normalitzat el model del qual serà aprovat per la conselleria competent en matèria de funció pública.

2. Quan es considere convenient l'assignació d'objectius individuals en el marc dels objectius col·lectius propis de l'Equip de Gestió de Projecte, hauran de formalitzar-se en el Document de Compromís Individual (DOCI), el model del qual serà aprovat per la conselleria competent en matèria de funció pública, i subscriure's per la persona responsable de l'EGP i el personal funcionari afectat. En aquest cas, l'avaluació per la implicació i contribució individual d'aquest personal en la consecució dels objectius col·lectius, prevista en l'apartat anterior, vindrà referida al grau de compliment dels objectius individuals assignats.

Article 25. Informe de resultats

Conclòs el termini assenyalat en el DOCO, la persona responsable haurà d'elaborar un informe final de resultats en el qual farà constar el grau de compliment dels objectius. Aquest informe serà remès a l'òrgan competent per a la valoració final dels resultats obtinguts, que haurà de notificar-se individualment a totes les persones integrants de l'EGP vinculades als resultats de l'avaluació.

CAPÍTOL III

Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades

Article 26. Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades

1. La valoració de la professionalitat en l'exercici de les tasques assignades es basarà en la competència amb què el personal funcionari de l'Administració de la Generalitat desenvolupa les activitats, que són reconegudes per aquesta com un dels elements essencials del seu lloc de treball, activitats que contribueixen a produir els serveis que són el nucli de la gestió de l'organització.

2. Aquesta avaluació es realitzarà sobre les capacitats, coneixements i habilitats en l'exercici de les tasques del lloc de treball.

3. A l'efecte, les persones titulars de les diferents unitats administratives, en el nivell acordat en cada conselleria, organisme o entitat, emplenaran, per a cada funcionària i funcionari d'aquesta, un qüestionari normalitzat el model del qual serà aprovat per la conselleria competent en matèria de funció pública. Les o els titulars de les unitats corresponents, al seu torn, seran valorades pel seu superior jeràrquic, podent crear-se comitès d'avaluació en aquells àmbits que es determinen.

a) Objetivos de mejora del servicio público: las líneas de acción estratégica de mejora del servicio público, relacionadas con la acción de gobierno, a las que deberán ajustarse los proyectos a desarrollar por los EGP serán fijadas mediante acuerdo del Consell. Corresponde a la Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horizontal determinar el ajuste de las acciones diseñadas por las EGP a las líneas de acción estratégicas aprobadas.

b) Objetivos específicos de los EGP: son los asignados por el órgano promotor en relación con las funciones que tienen atribuidas. Los objetivos deberán ser susceptibles de cuantificación numérica para su posterior seguimiento evolutivo durante el año.

Artículo 23. Compromiso de objetivos

Los objetivos asignados a los equipos de gestión de proyectos serán reflejados anualmente en un documento de compromiso de objetivos (DOCO), cuyo modelo normalizado será aprobado por la conselleria competente en materia de función pública. El DOCO será suscrito por las personas responsables de los mismos y deberá ser comunicado a todos sus integrantes, de forma que el personal funcionario pueda adecuar su actuación para el eficaz logro de los objetivos a los que queda vinculado.

Artículo 24. Implicación y contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos. Objetivos individuales

1. La evaluación de la implicación y contribución individual del personal funcionario en los objetivos colectivos del EGP se realizará por parte de la persona responsable del mismo. A estos efectos, deberá cumplimentar por cada uno de los miembros de su equipo un cuestionario normalizado cuyo modelo será aprobado por la conselleria competente en materia de función pública.

2. Cuando se considere conveniente la asignación de objetivos individuales en el marco de los objetivos colectivos propios del Equipo de Gestión de Proyecto, deberán formalizarse en el Documento de Compromiso Individual (DOCI), cuyo modelo será aprobado por la conselleria competente en materia de función pública y suscribirse por la persona responsable del EGP y el personal funcionario afectado. En este caso, la evaluación por la implicación y contribución individual de dicho personal en la consecución de los objetivos colectivos, prevista en el apartado anterior, vendrá referida al grado de cumplimiento de los objetivos individuales asignados.

Artículo 25. Informe de resultados

Concluido el plazo señalado en el DOCO, la persona responsable deberá elaborar un informe final de resultados en el que hará constar el grado de cumplimiento de los objetivos. Dicho informe será remitido al órgano competente para la valoración final de los resultados obtenidos, que deberá notificarse individualmente a todas las personas integrantes del EGP vinculadas a los resultados de la evaluación.

CAPÍTULO III

Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas

Artículo 26. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas

1. La valoración de la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas se basará en la competencia con que el personal funcionario de la Administración de la Generalitat desarrolla las actividades, que son reconocidas por esta como uno de los elementos esenciales de su puesto de trabajo, actividades que contribuyen a producir los servicios que son el núcleo de la gestión de la organización.

2. Esta evaluación se realizará sobre las capacidades, conocimientos y habilidades en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

3. A estos efectos, las personas titulares de las diferentes unidades administrativas, en el nivel acordado en cada conselleria, organismo o entidad, cumplimentarán, para cada funcionaria y funcionario de la misma, un cuestionario normalizado cuyo modelo será aprobado por la conselleria competente en materia de función pública. Las o los titulares de las unidades correspondientes, a su vez, serán valoradas por su superior jerárquico, pudiendo crearse comitès de evaluación en aquellos àmbits que se determinen.

Article 27. Acompliment efectiu de les tasques assignades

Es valorarà l'ocupació efectiva del lloc de treball, introduint un factor de correcció en funció de l'absentisme injustificat originat en el període de temps de referència, d'acord amb els sistemes del seu mesurament establerts per l'Administració, de conformitat amb les previsions de la normativa reguladora d'aquest que s'aprove.

CAPÍTOL IV

*Iniciativa i contribució per a la millora
de la qualitat del servei públic*

Article 28. Iniciativa i contribució en la millora de la qualitat del servei públic

1. Es valorarà la participació voluntària en programes de qualitat, així com en grups d'experts, equips de treball per a la modernització i, en general, la iniciativa i, si escau, desenvolupament d'activitats o propostes que contribuïsquen a la millora de la qualitat del servei públic i de l'atenció a la ciutadania.

2. Així mateix, es valorarà en aquest apartat, en els termes previstos en la normativa de desenvolupament, la participació en el programa «Tutorització del valencià» previst en el Pla de Foment del Coneixement i de l'Ús del Valencià en l'Administració de la Generalitat, amb la finalitat de transmetre els coneixements oficials de valencià que tinga reconeguts la tutora o el tutor a la persona tutoritzada que no en té.

CAPÍTOL V

Desenvolupament de coneixements

Article 29. Formació

1. S'entén per formació el conjunt d'activitats que, a través de l'aprenentatge planificat, tenen com a objectiu el manteniment i la millora de la competència professional, amb la finalitat de contribuir a millorar el servei públic, el desenvolupament professional del personal empleat públic i la consecució dels objectius estratègics de l'organització.

2. L'Institut Valencià d'Administració Pública (d'ara endavant, IVAP) és l'òrgan competent per a establir, organitzar i desenvolupar l'acció formativa, coordinant les actuacions que en aquesta matèria s'atribueixen a altres òrgans de l'Administració.

Article 30. Formació objecte de valoració

1. Es valoraran els cursos de formació convocats, impartits o homologats per l'IVAP, o per altres escoles de formació de personal empleat públic.

2. Els cursos o màsters realitzats en les universitats es valoraran sempre que guarden relació amb l'acció de l'Administració Pública en l'exercici de les seues competències.

3. Es valoraran, també, els cursos organitzats per les organitzacions sindicals i altres entitats promotores, a l'empara dels acords de formació per a l'ocupació de les administracions públiques.

CAPÍTOL VI

Transferència de coneixements

Article 31. Transferència de coneixements, investigació i innovació

1. S'entendrà per innovació i transferència del coneixement el conjunt d'activitats realitzades pel personal dirigides tant a la difusió del coneixement tècnic i organitzatiu, com a la investigació, divulgació i desenvolupament en matèries pròpies dels diferents àmbits professionals de l'Administració Pública.

2. Seran objecte de valoració en concepte de transferències de coneixements, entre altres, les següents activitats desenvolupades pel personal funcionari:

a) Docència, definida com l'acció d'impartir formació a personal de l'Administració de la Generalitat i a altres empleades i empleats públics dins de les accions formatives organitzades per escoles o instituts de

Artículo 27. Desempeño efectivo de las tareas asignadas

Se valorará la ocupación efectiva del puesto de trabajo, introduciendo un factor de corrección en función del absentismo injustificado originado en el periodo de tiempo de referencia, de acuerdo con los sistemas de medición del mismo establecidos por la Administración, de conformidad con las previsions de la normativa reguladora de este que se apruebe.

CAPÍTULO IV

*Iniciativa y contribución para la mejora
de la calidad del servicio público*

Artículo 28. Iniciativa y contribución a la mejora de la calidad del servicio público

1. Se valorará la participación voluntaria en programas de calidad, así como en grupos de expertos, equipos de trabajo para la modernización y, en general, la iniciativa y, en su caso, desarrollo de actividades o propuestas que contribuyan a la mejora de la calidad del servicio público y de la atención a la ciudadanía.

2. Asimismo, se valorará en este apartado, en los términos previstos en la normativa de desarrollo, la participación en el programa «Tutorización del valenciano» previsto en el Plan de Fomento del Conocimiento y del Uso del Valenciano en la Administración de la Generalitat, con el fin de transmitir los conocimientos oficiales del valenciano que tenga reconocidos la tutora o el tutor a la persona tutorizada que carece de ellos.

CAPÍTULO V

Desarrollo de conocimientos

Artículo 29. Formación

1. Se entiende por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a mejorar el servicio público, el desarrollo profesional del personal empleado público y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

2. El Instituto Valenciano de Administración Pública (en adelante, IVAP) es el órgano competente para establecer, organizar y desarrollar la acción formativa, coordinando las actuaciones que en esta materia se atribuyen a otros órganos de la Administración.

Artículo 30. Formación objeto de valoración

1. Se valorarán los cursos de formación convocados, impartidos u homologados por el IVAP, o por otras escuelas de formación de personal empleado público.

2. Los cursos o másteres realizados en las universidades se valorarán siempre que guarden relación con la acción de la Administración Pública en el ejercicio de sus competencias.

3. Se valorarán, también, los cursos organizados por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas.

CAPÍTULO VI

Transferencia de conocimientos

Artículo 31. Transferencia de conocimientos, investigación e innovación

1. Se entenderá por innovación y transferencia del conocimiento el conjunto de actividades realizadas por el personal dirigidas tanto a la difusión del conocimiento técnico y organizativo, como a la investigación, divulgación y desarrollo en materias propias de los distintos ámbitos profesionales de la Administración Pública.

2. Serán objeto de valoración en concepto de transferencias de conocimientos, entre otras, las siguientes actividades desarrolladas por el personal funcionari:

a) Docencia, definida como la acción de impartir formación a personal de la Administración de la Generalitat y a otras empleadas y empleados públicos dentro de las acciones formativas organizadas por

formació de personal empleat públic. S'inclouen cursos impartits tant sota la modalitat presencial, com en formació en línia.

b) Tutoria, entesa com una modalitat de transferència de coneixement la finalitat de la qual és formar en l'exercici de competències professionals al personal de la mateixa administració, bé de manera individual o grupal.

c) Coordinació o participació en grups de treball per a l'elaboració i posada en pràctica d'un projecte professional sobre una temàtica d'interès per a l'administració.

3. Investigació i innovació: es valorarà la direcció o participació en treballs de recerca, innovació o qualitat relacionades amb l'activitat professional o institucional.

4. Difusió del coneixement. Serà objecte de valoració la participació en congressos, jornades i conferències relacionades amb l'activitat professional i institucional, així com les publicacions relacionades amb l'àmbit de l'administració pública, tant en format digital com en paper.

TÍTOL III

Organització del sistema de carrera professional horitzontal

Article 32. Comissions de seguiment, coordinació i gestió del sistema

1. Per al seguiment, coordinació i gestió del sistema de carrera horitzontal de l'Administració de la Generalitat i de l'avaluació de l'exercici, s'estableixen les comissions següents:

a) La Comissió de Seguiment de la Carrera Professional Horitzontal.

b) La Comissió Tècnica de Coordinació de la Carrera Professional Horitzontal.

c) Les comissions tècniques de Gestió de la Carrera Professional Horitzontal.

2. La composició, així com el seu règim de funcionament, s'establiran en les normes reglamentàries de desenvolupament d'aquest decret.

3. En les comissions referides en aquest article es garantirà la participació d'una persona en representació de cadascuna de les organitzacions sindicals presents en les meses corresponents a l'àmbit d'aplicació d'aquest decret, en els termes que es determine reglamentàriament.

TÍTOL IV

Procediment electrònic

Article 33. Tramitació electrònica

El personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret, presentarà les seues sol·licituds d'accés o progressió, bé en el sistema de carrera professional horitzontal, bé en el dret a la percepció del complement de carrera, a través de l'aplicació informàtica habilitada a l'efecte.

Article 34. Notificació de la resolució

La notificació de les resolucions d'enquadrament, progressió o percepció de complement retributiu del personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret, es produirà amb la consulta d'aquesta resolució a través de l'aplicació informàtica.

L'accés a l'aplicació permetrà la impressió de la resolució i guardarà registre del dia i hora d'aquest accés, que serà considerat, amb caràcter general, com a data de notificació.

Es podrà accedir a l'aplicació mitjançant correu gva, certificat digital o qualsevol altre sistema d'autenticació segura, disponible en aqueix moment en l'aplicació.

escuelas o institutos de formación de personal empleado público. Se incluyen cursos impartidos tanto bajo la modalidad presencial, como en formación *online*.

b) Tutoría, entendida como una modalidad de transferencia de conocimiento cuya finalidad es formar en el desempeño de competencias profesionales al personal de la propia administración, bien de manera individual o grupal.

c) Coordinación o participación en grupos de trabajo para la elaboración y puesta en práctica de un proyecto profesional sobre una temática de interés para la administración.

3. Investigación e innovación: se valorará la dirección o participación en trabajos de investigación, innovación o calidad relacionadas con la actividad profesional o institucional.

4. Difusión del conocimiento. Será objeto de valoración la participación en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional, así como las publicaciones relacionadas con el ámbito de la administración pública tanto en formato digital como en papel.

TÍTULO III

Organización del sistema de carrera profesional horitzontal

Artículo 32. Comisiones de seguimiento, coordinación y gestión del sistema

1. Para el seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera horizontal de la Administración de la Generalitat y de la evaluación del desempeño, se establecen las siguientes comisiones:

a) La Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horitzontal

b) La Comisión Técnica de Coordinación de la Carrera Profesional Horitzontal

c) Las comisiones técnicas de Gestión de la Carrera Profesional Horitzontal

2. La composición, así como su régimen de funcionamiento, se establecerán en las normas reglamentarias de desarrollo de este decreto.

3. En las comisiones referidas en este artículo se garantizará la participación de una persona en representación de cada una de las organizaciones sindicales presentes en las mesas correspondientes al ámbito de aplicación de este decreto, en los términos que se determine reglamentariamente.

TÍTULO IV

Procedimiento electrónico

Artículo 33. Tramitación electrónica

El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de este decreto, presentará sus solicitudes de acceso o progresión bien en el sistema de carrera profesional horizontal, bien en el derecho a la percepción del complemento de carrera, a través de la aplicación informática habilitada al efecto.

Artículo 34. Notificación de la resolución

La notificación de las resoluciones de encuadramiento, progresión o percepción de complemento retributivo del personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de este decreto se producirá con la consulta de dicha resolución a través de la aplicación informática.

El acceso a la aplicación permitirá la impresión de la resolución y guardará registro del día y hora de este acceso, que será considerado, a todos los efectos, como fecha de notificación.

Se podrá acceder a la aplicación mediante correo gva, certificado digital o cualquier otro sistema de autenticación segura, disponible en ese momento en la aplicación.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Valoració del desenvolupament professional del personal que l'1 de gener de 2015 tenia la condició de personal funcionari interí

La valoració específica del desenvolupament professional dels serveis prestats en qualsevol administració pública, per part del personal que l'1 de gener de 2015 tenia la condició de personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat, a l'efecte de la percepció de la retribució corresponent al complement de carrera administrativa, s'efectuarà de conformitat amb el que es disposa en les disposicions transitòries d'aquest decret.

Segona. Personal funcionari de carrera i personal funcionari interí que haja prestat serveis amb anterioritat a 1 de gener de 2015 en altres grups o subgrups de l'Administració de la Generalitat

1. El personal funcionari interí que sol·licite la percepció del DPCR que li correspon en el grup o subgrup en el qual estava en actiu l'1 de gener de 2015, i haja prestat serveis en altres grups o subgrups de l'Administració de la Generalitat, podrà sol·licitar, a més, el reconeixement del DPCR que poguera correspondre-li amb la finalitat de percebre el complement compensatori per la diferència entre ambdues quanties, prevista en l'apartat 3 d'aquesta disposició. Els requisits i procediment per a la percepció del DPCR en tots dos grups o subgrups seran els que regeixen amb caràcter general.

2. El personal funcionari de carrera que va sol·licitar l'accés al GDP que li corresponia en el grup o subgrup en el qual estava en actiu l'1 de gener de 2015, i que havia prestat serveis com a personal funcionari interí en altres grups o subgrups de l'Administració de la Generalitat, podrà sol·licitar, a més, el reconeixement del GDP que poguera correspondre-li, amb la finalitat de percebre el complement compensatori per la diferència entre ambdues quanties, prevista en l'apartat 3 d'aquesta disposició. Els requisits i procediment per a aquest accés inicial en els GDP en tots dos grups o subgrups, seran els que regeixen amb caràcter general.

3. El personal a què es refereixen els dos apartats anteriors percebrà, amb caràcter absorbible, un complement retributiu compensatori d'aquesta quantia, fins que se li reconega un GDP o un DPCR en el cos o agrupació professional funcional en el qual preste serveis, que tinga assignada una quantia igual o superior a la que percep.

4. Qui no puga sol·licitar l'accés en un GDP o la percepció del DPCR en el grup o subgrup en el qual està en actiu, per no complir els requisits previstos en aquest decret, podrà sol·licitar el reconeixement del que li correspondria en altres grups o subgrups de l'Administració de la Generalitat, en els quals va prestar serveis com a funcionari interí o de carrera, a fi de percebre un complement compensatori per l'import de la quantia corresponent al GDP en el qual s'enquadraria o del DPCR que li correspondria. Quan li siga reconegut el GDP I o el DPCR I en el grup o subgrup en el qual estiga en actiu, s'aplicarà el que es preveu en l'apartat anterior. Els requisits i procediment per a aquest accés inicial seran els que regeixen amb caràcter general.

5. Aquest personal veurà regularitzats els períodes a què es refereixen els punts anteriors de conformitat amb el quadre de l'article 10, amb efectes administratius de 20 de juliol de 2017 i econòmics d'1 de setembre de 2017.

Tercera. Personal procedent d'altres administracions públiques

1. Sense perjudici de les especificitats contingudes en aquest decret:
a) Al personal que accedisca a la condició de funcionària o funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, mitjançant concurs de mèrits, se li reconeixerà la progressió aconseguida en el sistema de carrera horitzontal de la seua administració o universitat pública d'origen, d'acord amb el principi de reciprocitat i en els termes previstos en el corresponent conveni de col·laboració.

b) El personal d'altres administracions públiques o universitats públiques que exercisca llocs de treball en l'Administració de la Generalitat, mitjançant altres sistemes de provisió de llocs de treball, tindrà dret a la percepció del complement de carrera professional horitzontal de l'Administració de la Generalitat, pel temps que haja prestat serveis en aquesta. Així mateix, podrà percebre el complement de carrera administrativa que, si escau, tinguera reconegut en la seua administració

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Valoración del desarrollo profesional del personal que el 1 de enero de 2015 tenía la condición de personal funcionario interino

La valoración específica del desarrollo profesional de los servicios prestados en cualquier administración pública por parte del personal que el 1 de enero de 2015 tenía la condición de personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat, a los efectos de la percepción de la retribución correspondiente al complemento de carrera administrativa, se efectuará de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones transitorias de este decreto.

Segunda. Personal funcionario de carrera y personal funcionario interino que haya prestado servicios con anterioridad a 1 de enero de 2015 en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat

1. El personal funcionario interino que solicite la percepción del DPCR que le corresponde en el grupo o subgrupo en el que estaba en activo el 1 de enero de 2015 y haya prestado servicios en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat, podrá solicitar, además, el reconocimiento del DPCR que pudiera corresponderle con el fin de percibir el complemento compensatorio por la diferencia entre ambas cuantías prevista en el apartado 3 de esta disposición. Los requisitos y procedimiento para la percepción del DPCR en ambos grupos o subgrupos serán los que rigen con carácter general.

2. El personal funcionario de carrera que solicitó el acceso al GDP que le correspondía en el grupo o subgrupo en el que estaba en activo el 1 de enero de 2015 y que había prestado servicios como personal funcionario interino en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat, podrá solicitar, además, el reconocimiento del GDP que pudiera corresponderle, con el fin de percibir el complemento compensatorio por la diferencia entre ambas cuantías prevista en el apartado 3 de esta disposición. Los requisitos y procedimiento para dicho acceso inicial en los GDP en ambos grupos o subgrupos, serán los que rigen con carácter general.

3. El personal a que se refieren los dos apartados anteriores percibirá, con carácter absorbible, un complemento retributivo compensatorio de dicha cuantía, hasta que se le reconozca un GDP o un DPCR en el cuerpo o agrupación profesional funcional en el que preste servicios que tenga asignada una cuantía igual o superior a la que percibe.

4. Quien no pueda solicitar el acceso en un GDP o la percepción del DPCR en el grupo o subgrupo en el que está en activo por no cumplir los requisitos previstos en este decreto, podrá solicitar el reconocimiento del que le correspondería en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat, en los que prestó servicios como funcionario interino o de carrera, a fin de percibir un complemento compensatorio por el importe de la cuantía correspondiente al GDP en el que se encuadraría o del DPCR que le correspondiera. Cuando le sea reconocido el GDP I o el DPCR I en el grupo o subgrupo en el que esté en activo, se aplicará lo previsto en el apartado anterior. Los requisitos y procedimiento para dicho acceso inicial serán los que rigen con carácter general.

5. Este personal verá regularizados los periodos a que se refieren los puntos anteriores de conformidad con el cuadro del artículo 10 con efectos administrativos de 20 de julio de 2017 y económicos de 1 de septiembre de 2017.

Tercera. Personal procedente de otras administraciones públicas

1. Sin perjuicio de las especificidades contenidas en este decreto:
a) Al personal que acceda a la condición de funcionaria o funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, mediante concurso de méritos, se le reconocerá la progresión alcanzada en el sistema de carrera horitzontal de su administración o universidad pública de origen, de acuerdo con el principio de reciprocidad y en los términos previstos en el correspondiente convenio de colaboración.

b) El personal de otras administraciones públicas o universidades públicas que desempeñe puestos de trabajo en la Administración de la Generalitat, mediante otros sistemas de provisión de puestos de trabajo, tendrá derecho a la percepción del complemento de carrera profesional horitzontal de la Administración de la Generalitat, por el tiempo que haya prestado servicios en esta. Asimismo, podrá percibir el complemento de carrera administrativa que, en su caso, tuviera reconocido en su adminis-

d'origen, d'acord amb el principi de reciprocitat i en els termes previstos en el corresponent conveni de col·laboració.

2. Les previsions d'aquesta disposició tindran efectes econòmics i administratius des de l'entrada en vigor d'aquest decret.

Quarta. Meritació del complement de carrera administrativa

1. La meritació del complement de carrera administrativa corresponent al GDP o al DPCR reconegut, tindrà efectes de l'1 de gener de 2015, d'acord amb el que es disposa en la disposició transitòria vuitena d'aquest decret.

2. L'adaptació del GDP o del DPCR al nou sistema de carrera professional, que es va produir per l'entrada en vigor del Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, tindrà efectes administratius del 20 de juliol de 2017 i econòmics d'1 de setembre de 2017.

Cinquena. Personal en situacions de mobilitat entre l'Administració de la Generalitat i l'administració sanitària

1. Quan el personal de gestió sanitària passe a exercir un lloc de treball de l'Administració de la Generalitat, el grau de desenvolupament professional que tinga reconegut per la conselleria amb competències en matèria de sanitat en virtut del seu sistema de carrera o desenvolupament professional, serà abonat per l'Administració de la Generalitat.

2. El temps de serveis prestat pel personal de l'Administració de la Generalitat en llocs de gestió sanitària serà computable a l'efecte de la progressió en el sistema de carrera.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Percepció del complement de carrera administrativa del personal que l'1 de gener de 2015 tinguera la condició de personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat en situació de servei actiu

1. Per a la percepció del DPCR i la superació favorable de l'avaluació inicial de l'exercici del treball realitzat, el personal que l'1 de gener de 2015 tinguera la condició de personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat, i es trobe en situació de servei actiu en la data de finalització del termini previst en l'apartat 3 de la disposició transitòria cinquena, caldrà que acredite que en aquella data complia amb els requisits següents:

a) Tindre reconeguda l'antiguitat establida en l'apartat 2 d'aquesta disposició, en grups o subgrups d'igual classificació professional que la del grup o subgrup des del qual s'accedeix, d'acord amb les dades que consten anotades en el Registre de Personal de l'Administració de la Generalitat.

b) Posseir algun dels mèrits següents:

1r. Certificat, com a mínim, de grau mitjà de coneixement del valencià expedit o homologat per la Junta Qualificadora de Coneixements de València.

2n. Haver accedit, a través dels sistemes de promoció interna o plans d'ocupació, a un grup de titulació superior o a un cos o escala d'un grup o subgrup professional superior, dins de l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, en els deu anys anteriors a l'1 de gener de 2015.

3r. Haver cursat un mínim d'hores de formació i perfeccionament en els deu anys anteriors a l'1 de gener de 2015, en cursos que hagen estat convocats o homologats per qualsevol centre o organisme oficial de formació de personal empleat públic, d'acord amb les equivalències següents:

Subgrup A1.50 hores
Subgrup A2.40 hores
Subgrup B: 40 hores
Subgrup C1.30 hores
Subgrup C2.20 hores
A.P.F.: 15 hores

A l'efecte seran vàlids els cursos o màsters realitzats en les universitats, sempre que guarden relació amb l'acció de l'administració pública en l'exercici de les seues competències.

4t. Haver participat com a docent un mínim d'hores, en els deu anys anteriors a l'1 de gener de 2015, en cursos de formació i perfecciona-

tración de origen, de acuerdo con el principio de reciprocidad y en los términos previstos en el correspondiente convenio de colaboración.

2. Las previsiones de esta disposición tendrán efectos económicos y administrativos desde la entrada en vigor de este decreto.

Cuarta. Devengo del complemento de carrera administrativa

1. El devengo del complemento de carrera administrativa correspondiente al GDP o al DPCR reconocido tendrá efectos de 1 de enero de 2015, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria octava de este decreto.

2. La adaptación del GDP o del DPCR al nuevo sistema de carrera profesional, que se produjo por la entrada en vigor del Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, tendrá efectos administrativos de 20 de julio de 2017 y económicos de 1 de septiembre de 2017.

Quinta. Personal en situaciones de movilidad entre la Administración de la Generalitat y la administración sanitaria

1. Cuando el personal de gestión sanitaria pase a desempeñar un puesto de trabajo de la Administración de la Generalitat, el grado de desarrollo profesional que tenga reconocido por la conselleria con competencias en materia de sanidad en virtud de su sistema de carrera o desarrollo profesional, será abonado por la Administración de la Generalitat.

2. El tiempo de servicios prestado por el personal de la Administración de la Generalitat en puestos de gestión sanitaria será computable a los efectos de la progresión en el sistema de carrera.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Percepción del complemento de carrera administrativa del personal que el 1 de enero de 2015 tuviera la condición de personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat en situación de servicio activo

1. Para la percepción del DPCR y la superación favorable de la evaluación inicial del desempeño del trabajo realizado, el personal que el 1 de enero de 2015 tenía la condición de personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat, y se encuentre en situación de servicio activo en la fecha de finalización del plazo previsto en el apartado 3 de la disposición transitoria quinta, será necesario que acredite que en dicha fecha cumplía con los siguientes requisitos:

a) Tener reconocida la antigüedad establecida en el apartado 2 de esta disposición, en grupos o subgrupos de igual clasificación profesional que la del grupo o subgrupo desde el que se accede, de acuerdo con los datos que consten anotados en el Registro de Personal de la Administración de la Generalitat.

b) Poseer alguno de los siguientes méritos:

1.º Certificado, como mínimo, de grado medio de conocimiento del valenciano expedito u homologado por la Junta Calificadora de Conocimientos de Valenciano.

2.º Haber accedido, a través de los sistemas de promoción interna o planes de empleo, a un grupo de titulación superior o a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo profesional superior, dentro del ámbito de la Administración de la Generalitat, en los diez años anteriores al 1 de enero de 2015.

3.º Haber cursado un mínimo de horas de formación y perfeccionamiento en los diez años anteriores al 1 de enero de 2015, en cursos que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Subgrupo A1.50 horas
Subgrupo A2.40 horas
Subgrupo B: 40 horas
Subgrupo C1.30 horas
Subgrupo C2.20 horas
A.P.F.: 15 horas

A estos efectos serán válidos los cursos o másteres realizados en las universidades, siempre que guarden relación con la acción de la administración pública en el ejercicio de sus competencias.

4.º Haber participado como docente un mínimo de horas, en los diez años anteriores al 1 de enero de 2015, en cursos de formación y perfec-



ment que hagen estat convocats o homologats per qualsevol centre o organisme oficial de formació de personal empleat públic, d'acord amb les equivalències següents:

- Subgrup A1.50 hores
- Subgrup A2.40 hores
- Subgrup B: 40 hores
- Subgrup C1.30 hores
- Subgrup C2.20 hores
- A.P.F.: 15 hores

5è. Títol d'un idioma comunitari, que siga com a mínim el certificat B1 del Marc Europeu Comú de Referència per a les Llengües o les equivalències legalment establides, expedit per les escoles oficials d'idiomes o per alguna de les universitats i centres previstos en el Decret 61/2013, de 17 de maig, del Consell, pel qual s'estableix un sistema de reconeixement de la competència en llengües estrangeres en la Comunitat Valenciana.

6è. Publicacions relacionades amb l'administració pública, la gestió del servei públic o l'atenció a la ciutadania, amb dipòsit legal i editades per un organisme públic, en els deu anys anteriors a l'1 de gener de 2015.

7è. Participació en projectes d'investigació competitiu i presentació de ponències i comunicacions en congressos científics en els deu anys anteriors a l'1 de gener de 2015.

8è. Estar en possessió d'una titulació acadèmica superior o d'una segona titulació acadèmica, igual a la necessària per a l'accés al grup o subgrup professional de la persona interessada.

2. La percepció del complement de carrera administrativa en cadascun dels graus de DPCR es realitzarà en funció dels anys d'antiguitat del personal, d'acord amb el quadre següent:

Antiguitat	Graus de DPCR
5 anys	DPCR I
10 anys	DPCR II
16 anys	DPCR III
22 anys	DPCR IV

Les disposicions que es dicten en desenvolupament d'aquest decret regularan com s'assigna el romanent de temps que puga produir-se quan, després de l'inici de la percepció del complement de carrera administrativa, en el DPCR corresponent, reste una fracció de temps de serveis prestats que no haja pogut ser tinguda en compte, per constituir un període de temps inferior al necessari per a progressar al grau superior.

3. El personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat que l'1 de gener de 2015 tinguera l'antiguitat requerida conforme a l'apartat 2 d'aquesta disposició, però no acreditara la possessió d'algun dels mèrits establits en l'apartat 1.b, sol·licitarà la percepció del complement de carrera professional en el termini previst en la disposició transitòria cinquena, se li reconeixerà amb caràcter provisional el DPCR que li corresponga, sense efectes econòmics i se li concedirà el termini d'un any, a comptar des que va finalitzar el termini de presentació de sol·licituds, per a obtenir i acreditar els mèrits necessaris. Una vegada acreditats els mèrits, els efectes seran de la data d'acreditació. Superat el termini d'un any sense haver acreditat els mèrits corresponents, es mantindrà el reconeixement del DPCR amb caràcter provisional fins que s'acrediten aquests; arribat el cas, es dictarà resolució favorable a la percepció del complement de carrera administrativa, amb efectes de la data en què s'acrediten els mèrits.

4. Conforme al que es disposa en l'article 8.4 d'aquest decret, els mèrits al·legats per a fer efectiva la percepció del complement de carrera professional no podran valorar-se o tindre's en compte, de nou, per a la percepció del DPCR superior.

Segona. Personal que l'1 de gener de 2015 tinguera la condició de personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat en qualsevol de les situacions previstes en l'apartat 5 de l'article 10 d'aquest decret que li resulten d'aplicació

1. En el cas del personal interí que es trobe en qualsevol de les situacions relacionades en l'article 10 que li siguen d'aplicació, el reconeixement del dret al DPCR es produirà mitjançant sol·licitud, en el moment de la incorporació al seu lloc de treball, sempre que, en aquesta

cionamiento que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Subgrupo A1.50 horas
- Subgrupo A2.40 horas
- Subgrupo B: 40 horas
- Subgrupo C1.30 horas
- Subgrupo C2.20 horas
- A.P.F.: 15 horas

5.º Título de un idioma comunitario, que sea como mínimo el certificado B1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas o las equivalencias legalmente establecidas, expedido por las escuelas oficiales de idiomas o por alguna de las universidades y centros previstos en el Decreto 61/2013, de 17 de mayo, del Consell, por el que se establece un sistema de reconocimiento de la competencia en lenguas extranjeras en la Comunitat Valenciana.

6.º Publicaciones relacionadas con la administración pública, la gestión del servicio público o la atención a la ciudadanía, con depósito legal y editadas por un organismo público, en los diez años anteriores al 1 de enero de 2015.

7.º Participación en proyectos de investigación competitivos y presentación de ponencias y comunicaciones en congresos científicos en los diez años anteriores al 1 de enero de 2015.

8.º Estar en posesión de una titulación académica superior o de una segunda titulación académica igual a la necesaria para el acceso al grupo o subgrupo profesional de la persona interesada.

2. La percepción del complemento de carrera administrativa en cada uno de los grados de DPCR se realizará en función de los años de antigüedad del personal, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Antigüedad	Grados de DPCR
5 años	DPCR I
10 años	DPCR II
16 años	DPCR III
22 años	DPCR IV

Las disposiciones que se dicten en desarrollo de este decreto regularán cómo se asigna el remanente de tiempo que pueda producirse cuando, tras el inicio de la percepción del complemento de carrera administrativa, en el DPCR correspondiente, reste una fracción de tiempo de servicios prestados que no haya podido ser tenida en cuenta por constituir un periodo de tiempo inferior al necesario para progresar al grado superior.

3. El personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat que en 1 de enero de 2015 tuviera la antigüedad requerida conforme al apartado 2 de esta disposición, pero no acreditara la posesión de alguno de los méritos establecidos en el apartado 1.b, solicitará la percepción del complemento de carrera profesional en el plazo previsto en la disposición transitòria quinta, reconociéndosele con carácter provisional el DPCR que le corresponda, sin efectos económicos, y concediéndole el plazo de un año, a contar desde que finalizó el plazo de presentación de solicitudes, para obtener y acreditar los méritos necesarios. Una vez acreditados los méritos, los efectos serán de la fecha de acreditación. Superado el plazo de un año sin haber acreditado los méritos correspondientes se mantendrá el reconocimiento del DPCR con carácter provisional hasta que se acrediten los mismos, llegado el caso se dictará resolución favorable a la percepción del complemento de carrera administrativa con efectos de la fecha en que se acrediten los méritos.

4. Conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 de este decreto, los méritos alegados para hacer efectiva la percepción del complemento de carrera profesional no podrán valorarse o tenerse en cuenta, de nuevo, para la percepción del DPCR superior.

Segunda. Personal que el 1 de enero de 2015 tuviera la condición de personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat en cualquiera de las situaciones previstas en el apartado 5 del artículo 10 de este decreto que le resulten de aplicación

1. En el caso del personal interino que se encuentre en cualquiera de las situaciones relacionadas en el artículo 10 que le sean de aplicación, el reconocimiento del derecho al DPCR se producirá mediante solicitud, en el momento de la incorporación a su puesto de trabajo, siempre que,

data, aquest personal complisca els requisits establits en la disposició transitòria primera.

2. La previsió continguda en l'apartat 3 de la disposició transitòria primera serà aplicable al personal funcionari interí que s'incorpore al seu lloc de treball conforme al que es preveu per la present disposició, que tinguera l'antiguitat requerida conforme a l'apartat 2 de la disposició transitòria primera, però no acreditara la possessió d'algun dels requisits relacionats en aquesta. El termini per a l'obtenció dels citats requisits serà d'un any a comptar des de la data del reingrés.

Tercera. Personal que va accedir al sistema amb posterioritat a l'1 de gener de 2015 i personal amb nomenament provisional per millora d'ocupació

El personal que va accedir al sistema amb posterioritat a l'1 de gener de 2015 i el personal amb nomenament provisional per millora d'ocupació, podrà sol·licitar la revisió del seu enquadrament inicial de conformitat amb les previsions d'aquest decret.

Quarta. Complement temporal en els casos d'accés a un altre cos

1. El personal funcionari de carrera que accedisca a un altre cos mitjançant els sistemes d'accés o de provisió de llocs previstos en la normativa vigent i que, com a conseqüència d'això i en aplicació a les regles de l'article 10.1 d'aquest decret, adquireisca un GDP la quantia del qual fora inferior a la del complement de carrera que venia percebent, veurà incrementat el nou complement de carrera amb un complement temporal per import equivalent a la diferència entre el que venia percebent abans de l'accés al nou cos, i el que genere com a conseqüència d'aquest accés, sempre que haja exercit el lloc d'aquest cos almenys dos anys. L'esmentat complement temporal tindrà caràcter absorbible i deixarà de percebre's en el moment en què es reconega a la persona interessada un GDP amb complement de carrera administrativa de quantia igual o superior.

2. Aquesta previsió serà aplicable al personal funcionari interí quan obtinga el dret a la percepció del DPCR.

Cinquena. Procediment per a la percepció del complement de carrera administrativa del personal que l'1 de gener de 2015 tenia la condició de personal funcionari interí o funcionari de carrera en les circumstàncies de la disposició addicional segona, en actiu a l'entrada en vigor d'aquest decret

1. La tramitació i instrucció del procediment per a la percepció del DPCR o el GDP corresponent, previst en les disposicions transitòries, primera, segona i tercera, s'efectuarà de conformitat amb el que s'estableix en la present disposició i en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, amb les particularitats dels apartats següents.

2. La direcció general competent en matèria de funció pública dictarà una resolució d'inici del procediment, que serà publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

3. En el termini d'un mes, comptat a partir de l'endemà de la publicació de l'esmentada resolució, el personal funcionari de l'Administració de la Generalitat inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret, que es trobara en actiu haurà d'accedir a l'aplicació informàtica a la qual es refereix l'article 33.

4. Els qui no formulen la seua sol·licitud per aquesta via, seran objecte de tractament homogeni d'ofici per la direcció general competent en matèria de funció pública en els termes previstos en l'apartat 11 de la present disposició, una vegada finalitzat el procés de la resta de personal.

5. Aquesta aplicació informàtica assignarà provisionalment el DPCR o el GDP que corresponga a la persona sol·licitant, de conformitat amb l'antiguitat que consta en el Registre de Personal i establirà el llistat dels mèrits obrants en aquest.

6. La persona haurà d'optar pel mèrit amb el qual desitja ser enquadrat d'aquells previstos en la disposició transitòria primera.1.b. En cas de no manifestar cap opció o d'indicar-ne vàries, s'enquadrarà amb els mèrits que figuren inscrits en Registre de Personal amb l'ordre de prelación previst en la referida disposició transitòria primera.

en dicha fecha, este personal cumpla los requisitos establecidos en la disposición transitoria primera.

2. La previsió contenida en el apartado 3 de la disposició transitòria primera serà de aplicació al personal funcionario interino que se incorpore a su puesto de trabajo conforme a lo previsto por la presente disposición, que tuviera la antigüedad requerida conforme al apartado 2 de la disposición transitoria primera, pero no acreditara la posesión de alguno de los requisitos relacionados en la misma. El plazo para la obtención de los citados requisitos será de un año a contar desde la fecha del reingreso.

Tercera. Personal que accedió al sistema con posterioridad al 1 de enero de 2015 y personal con nombramiento provisional por mejora de empleo

El personal que accedió al sistema con posterioridad al 1 de enero de 2015 y el personal con nombramiento provisional por mejora de empleo, podrá solicitar la revisión de su encuadramiento inicial de conformidad con las previsiones de este decreto.

Cuarta. Complemento temporal en los casos de acceso a otro cuerpo

1. El personal funcionario de carrera que acceda a otro cuerpo mediante los sistemas de acceso o de provisión de puestos previstos en la normativa vigente y que, como consecuencia de ello y en aplicación a las reglas del artículo 10.1 de este decreto, adquiera un GDP cuya cuantía fuese inferior a la del complemento de carrera que venía percibiendo, verá incrementado el nuevo complemento de carrera con un complemento temporal por importe equivalente a la diferencia entre el que venía percibiendo antes del acceso al nuevo cuerpo, y el que genere como consecuencia de dicho acceso, siempre que haya desempeñado el puesto de este cuerpo al menos dos años. El citado complemento temporal tendrá carácter absorbible y dejará de percibirse en el momento en que se reconozca a la persona interesada un GDP con complemento de carrera administrativa de cuantía igual o superior.

2. Esta previsió serà de aplicació al personal funcionario interino cuando obtenga el derecho a la percepció del DPCR.

Quinta. Procedimiento para la percepció del complemento de carrera administrativa del personal que el 1 de enero de 2015 tenia la condició de personal funcionario interino o funcionario de carrera en las circunstancias de la disposició addicional segunda, en activo a la entrada en vigor de este decreto

1. La tramitació e instrucció del procediment per a la percepció del DPCR o el GDP corresponent, previst en las disposiciones transitorias, primera, segunda y tercera, se efectuará de conformidad con lo establecido en la presente disposición y en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, con las particularidades de los apartados siguientes.

2. La direcció general competente en materia de funció pública dictarà una resolució de inicio del procedimiento que serà publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

3. En el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente de la publicación de la citada resolución, el personal funcionario de la Administración de la Generalitat incluido en el ámbito de aplicación de este decreto que se encuentre en activo deberá acceder a la aplicación informática a la que se refiere el artículo 33.

4. Quienes no formulen su solicitud por esta vía, serán objeto de tratamiento homogéneo de oficio por la dirección general competente en materia de funció pública en los términos previstos en el apartado 11 de la presente disposición, una vez finalizado el proceso del resto de personal.

5. Dicha aplicació informàtica, assignarà provisionalment el DPCR o el GDP que corresponga a la persona solicitante de conformidad con la antigüedad que consta en el Registro de Personal y establecerá el listado de los méritos obrantes en el mismo.

6. La persona deberá optar por el mérito con el que desea ser encuadrado de entre aquellos previstos en la disposición transitoria primera.1.b. En caso de no manifestar opción alguna o indicar varios de ellos, se encuadrará con los méritos que figuren inscritos en Registro de Personal con el orden de prelación previsto en la referida disposición transitoria primera.



7. Quan es considere que el DPCR o el GDP assignat provisionalment no és correcte, o bé es desitge al·legar algun mèrit diferent dels que apareixen en el llistat dels inscrits en Registre de Personal, es podran presentar les al·legacions que s'entenguen pertinents a través del procediment electrònic previst en aquest decret. Juntament amb les al·legacions, es podrà adjuntar la documentació acreditativa corresponent, a la qual haurà d'acompanyar-se, necessàriament, una declaració responsable en la qual es faça constar l'autenticitat de la documentació que es remet.

L'Administració podrà requerir la persona interessada, en qualsevol moment, a fi que aporte l'original de la documentació al·legada.

Si no s'acompanyara la documentació que resulte necessària per a la resolució en el termini de deu dies, des que es van efectuar les al·legacions, se li declararà desistida del procediment iniciat, i serà enquadrada d'ofici per la direcció general competent en matèria de funció pública en els termes de l'apartat 11 d'aquesta disposició.

8. Si, per contra, tant el DPCR o el GDP assignat provisionalment, com el mèrit que desitja al·legar per a l'enquadrament, s'entén que són els correctes, es confirmarà la sol·licitud a través de l'aplicació informàtica, la qual guardarà registre del dia que serà considerat com la data de sol·licitud a tots els efectes.

9. En el cas que existisquen diverses sol·licituds, s'entendrà vàlida la presentada en últim lloc.

10. Dins del mateix termini a què es refereix l'apartat 3 d'aquesta disposició, el personal podrà renunciar a l'adhesió a la percepció del DPCR o GDP.

11. Transcorregut aquest termini sense que s'haguera presentat sol·licitud ni renúncia, el personal funcionari serà enquadrat en el DPCR o GDP corresponent, atesos els mèrits que figuren inscrits en el Registre de Personal de l'Administració de la Generalitat amb l'ordre de prelatió previst en la disposició transitòria primera 1.b.

12. La direcció general que ostente les competències en matèria de funció pública dictarà resolució, en la qual es reconeixerà al personal funcionari de carrera o interí el GDP o DPCR que escaiga en cada cas, i la notificarà, en el termini màxim de sis mesos a comptar des de l'endemà d'aquell en què finalitze el termini previst en l'apartat 2 d'aquesta disposició.

Sisena. Reconeixement de la retribució del complement de carrera administrativa al personal que no es trobe en actiu a l'entrada en vigor d'aquest decret i al personal funcionari de carrera en situació d'excedència voluntària per interès particular

1. El reconeixement del DPCR o GDP que pugua correspondre al personal que haja prestat serveis en l'Administració de la Generalitat com a personal funcionari, es realitzarà per la direcció general competent en matèria de funció pública a sol·licitud de la persona interessada, i se'n retrotrauran els efectes econòmics a la data en la qual es complien els requisits per al seu reconeixement, d'acord amb la normativa que resulte d'aplicació a cada moment del període al qual s'estenga l'aplicació retroactiva.

2. La tramitació del reconeixement previst en l'apartat anterior es realitzarà a través del procediment electrònic previst en aquest decret.

3. El personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat en situació d'excedència voluntària per interès particular podrà sol·licitar accedir al sistema en la data en la qual es produïska el seu reintegrés al servei actiu.

Setena. Implantació progressiva del sistema d'avaluació de l'exercici

L'Administració de la Generalitat implantarà progressivament el sistema de valoració dels mèrits previst en aquest decret. A l'efecte, en l'últim trimestre de cada any, la direcció general competent en matèria de funció pública aprovarà un pla anual d'avaluació, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals representades en la Mesa Sectorial de Funció Pública i la CIVE, que desenvoluparà i implantarà de forma gradual les àrees de valoració previstes en els articles 11 i 12 o, si escau, l'element o elements a valorar d'aquestes, així com la puntuació mínima necessària per a poder accedir al GDP o DPCR superior, fins a la implantació completa del sistema previst en aquest decret.

7. Cuando se considere que el DPCR o el GDP asignado provisionalmente no es correcto, o bien se desee alegar algún mérito distinto a los que aparecen en el listado de los inscritos en Registro de Personal, se podrán presentar las alegaciones que se entiendan pertinentes a través del procedimiento electrónico previsto en este decreto. Junto con las alegaciones, se podrá adjuntar la documentación acreditativa correspondiente, a la que deberá acompañarse, necesariamente, una declaración responsable en la que se haga constar la autenticidad de la documentación que se remite.

La Administración podrá requerir a la persona interesada, en cualquier momento, a fin de que aporte el original de la documentación alegada.

Si no se acompañara la documentación que resulte necesaria para la resolución en el plazo de diez días desde que se efectuaron las alegaciones, se le declarará desistida del procedimiento iniciado y será encuadrada de oficio por la dirección general competente en materia de función pública en los términos del apartado 11 de esta disposición.

8. Si, por el contrario, tanto el DPCR o el GDP asignado provisionalmente, como el mérito que desea alegar para el encuadramiento, se entiende que son los correctos, se confirmará la solicitud a través de la aplicación informática, la cual guardará registro del día que será considerado como la fecha de solicitud a todos los efectos.

9. En el caso de que existan varias solicitudes, se entenderá válida la presentada en último lugar.

10. Dentro del mismo plazo a que se refiere el apartado 3 de esta disposición, el personal podrá renunciar a la adhesión a la percepción del DPCR o GDP.

11. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera presentado solicitud ni renuncia, el personal funcionario será encuadrado en el DPCR o GDP correspondiente, atendiendo a los méritos que figuren inscritos en el Registro de Personal de la Administración de la Generalitat con el orden de prelación previsto en la disposición transitòria primera 1.b.

12. La dirección general que ostente las competencias en materia de función pública dictará resolución, en la que se reconocerá al personal funcionario de carrera o interino el GDP o DPCR que proceda en cada caso, y la notificará, en el plazo máximo de seis meses a contar desde el día siguiente a aquel en que finalice el plazo previsto en el apartado 2 de esta disposición.

Sexta. Reconocimiento de la retribución del complemento de carrera administrativa al personal que no se encuentre en activo a la entrada en vigor de este decreto y al personal funcionari de carrera en situació de excedència voluntaria por interès particular

1. El reconocimiento del DPCR o GDP que pueda corresponder al personal que haya prestado servicios en la Administración de la Generalitat como personal funcionario se realizará por la dirección general competente en materia de función pública a solicitud de la persona interesada, retrotrayéndose los efectos económicos a la fecha en la que se cumplían los requisitos para su reconocimiento, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación en cada momento del período al que se extienda la aplicación retroactiva.

2. La tramitación del reconocimiento previsto en el apartado anterior se realizará a través del procedimiento electrónico previsto en este decreto.

3. El personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat en situación de excedencia voluntaria por interès particular podrá solicitar acceder al sistema en la fecha en la que se produzca su reintegro al servicio activo.

Séptima. Implantación progresiva del sistema de evaluación del desempeño

La Administración de la Generalitat implantará progresivamente el sistema de valoración de los méritos previsto en este decreto. A tal efecto, en el último trimestre de cada año, la dirección general competente en materia de función pública aprobará un plan anual de evaluación, previa negociación con las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Función Pública y la CIVE, que desarrollará e implantará de forma gradual las áreas de valoración previstas en los artículos 11 y 12 o, en su caso, el elemento o elementos a valorar de las mismas, así como la puntuación mínima necesaria para poder acceder al GDP o DPCR superior, hasta la implantación completa del sistema previsto en este decreto.



Si el pla anual d'avaluació no estiguera aprovat en finalitzar l'últim trimestre de l'any, es considerarà automàticament prorrogada la vigència de l'anterior.

Vuitena. Implantació progressiva del sistema de carrera

1. S'estableix un període transitori d'implantació progressiva del sistema, que tindrà una durada de tres exercicis pressupostaris a comptar des de l'1 de gener de 2015.

2. Durant aquest període transitori es percebran els següents percentatges de l'import del complement de carrera administrativa assignat anualment per al grup, subgrup o agrupació professional funcional al qual es pertanga:

a) Entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2015:

1r. Personal de les agrupacions professionals funcionaries: el 15 % del complement.

2n. Personal del subgrup C2: el 12 % del complement.

3r. Personal del subgrup C1 i B: el 10 % del complement.

4t. Personal dels subgrups A2 i A1: el 9 % del complement.

b) Entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2016, un 33 % més del complement del grup, subgrup o agrupació professional funcional reconegut al qual es pertanga.

c) Entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2017, el restant fins a aconseguir el 100 % del total del complement reconegut.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Única. Derogació normativa i taula de vigències

1. Queda derogat el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'exercici, del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat; i el Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es modifica el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'exercici del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat i s'estableix el procediment d'adaptació al nou sistema de carrera professional.

2. No obstant això, es mantindran en vigor, en tant no s'opose al present decret i entenent que quan se cita el personal funcionari de carrera ha d'incloure així mateix el personal funcionari interí, les ordres i resolucions següents:

a) Ordre 19/2014, de 12 de novembre, de la Conselleria d'Hisenda i Administració Pública, per la qual es regula el procediment electrònic per a l'accés al sistema de carrera professional horitzontal.

b) Ordre 2/2015, de 3 de desembre, de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, per la qual es desenvolupa el sistema d'avaluació de l'exercici, així com l'accés i el procediment de progressió dins del sistema de carrera professional horitzontal del personal empleat públic de caràcter fix de l'Administració de la Generalitat.

c) Resolució de 22 de desembre de 2014, de la Direcció General de Recursos Humans, per la qual s'aprova el Pla Anual d'Avaluació per a l'ascens en el sistema de carrera professional horitzontal l'any 2015.

d) Resolució de 15 de desembre de 2015, de la Direcció General de Funció Pública, per la qual s'aprova el Pla anual d'avaluació per a l'ascens en el sistema de carrera professional horitzontal l'any 2016.

e) Resolució de 22 de desembre de 2016, de la Direcció General de Funció Pública, per la qual s'aprova el Pla anual d'avaluació per a l'ascens en el sistema de carrera professional horitzontal l'any 2017.

f) Resolució de 19 de desembre de 2017, de la Direcció General de Funció Pública, per la qual s'aprova el Pla anual d'avaluació per a l'ascens en el sistema de carrera professional horitzontal l'any 2018.

Si el plan anual de evaluación no estuviera aprobado al finalizar el último trimestre del año, se considerará automáticamente prorrogada la vigencia del anterior.

Octava. Implantación progresiva del sistema de carrera

1. Se establece un periodo transitorio de implantación progresiva del sistema, que tendrá una duración de tres ejercicios presupuestarios a contar desde el 1 de enero de 2015.

2. Durante este periodo transitorio se percibirán los siguientes porcentajes del importe del complemento de carrera administrativa asignado anualmente para el grupo, subgrupo o agrupación profesional funcional al que se pertenezca:

a) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015:

1º Personal de las agrupaciones profesionales funcionariales: el 15 % del complemento.

2º Personal del subgrupo C2: el 12 % del complemento.

3º Personal del subgrupo C1 y B: el 10 % del complemento.

4º Personal de los subgrupos A2 y A1: el 9 % del complemento.

b) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016, un 33 % más del complemento del grupo, subgrupo o agrupación profesional funcional reconocido al que se pertenezca.

c) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, el restante hasta alcanzar el 100 % del total del complemento reconocido.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Derogación normativa y tabla de vigencias

1. Queda derogado el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y el Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se modifica el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se establece el procedimiento de adaptación al nuevo sistema de carrera profesional.

2. No obstante se mantendrán en vigor, en tanto no se oponga al presente decreto y entendiéndose que cuando se cita al personal funcionario de carrera debe incluir así mismo al personal funcionario interino, las siguientes órdenes y resoluciones:

a) Orden 19/2014, de 12 de noviembre, de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública, por la que se regula el procedimiento electrónico para el acceso al sistema de carrera profesional horizontal.

b) Orden 2/2015, de 3 de diciembre, de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, por la que se desarrolla el sistema de evaluación del desempeño, así como el acceso y el procedimiento de progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal del personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat.

c) Resolución de 22 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que se aprueba el Plan Anual de Evaluación para el ascenso en el sistema de carrera profesional horizontal en el año 2015.

d) Resolución de 15 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Función Pública, por la que se aprueba el Plan anual de evaluación para el ascenso en el sistema de carrera profesional horizontal en el año 2016.

e) Resolución de 22 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Función Pública, por la que se aprueba el Plan anual de evaluación para el ascenso en el sistema de carrera profesional horizontal en el año 2017.

f) Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Función Pública, por la que se aprueba el Plan anual de evaluación para el ascenso en el sistema de carrera profesional horizontal en el año 2018.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Desenvolupament normatiu

Es faculta la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública per a dictar quantes disposicions siguen necessàries per al desenvolupament i aplicació d'aquest decret.

Segona. Entrada en vigor

Aquest decret entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 23 de novembre de 2018

El president de la Generalitat
XIMO PUIG I FERRER

La consellera de Justícia, Administració Pública,
Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques
GABRIELA BRAVO SANESTANISLAO

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Desarrollo normativo

Se faculta a la persona titular de la conselleria competente en materia de función pública para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este decreto.

Segunda. Entrada en vigor

Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 23 de noviembre de 2018

El president de la Generalitat
XIMO PUIG I FERRER

La consellera de Justícia, Administració Pública,
Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques
GABRIELA BRAVO SANESTANISLAO

ANNEX II/ANEXO I

Barem grups i subgrups A1, A2, y B personal funcionarial/
Baremo grupos y subgrupos A1, A2, y B personal funcionarial

Àrees/Áreas			Elements/Elementos	GDP-DPCR I	GDP-DPCR II	GDP-DPCR III	GDP-DPCR IV
A	Orientació i compromís amb el servei públic/ <i>Orientación y compromiso con el servicio público</i>	A1	Consecució dels objectius fixats al seu equip de gestió de projecte / <i>Consecución de los objetivos fijados en su equipo de gestión de proyecto</i>	Fins 20	Fins 20	Fins 20	Fins 20
		A2	Implicació personal. Objectius individuals / <i>Implicación personal, objetivos individuales</i>	Fins 15	Fins 15	Fins 15	Fins 15
B	Professionalitat en l'exercici de les funcions assignades/ <i>Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas</i>	B1	Competència en l'exercici de les tasques assignades / <i>Competencia en el cumplimiento de las tareas asignadas</i>	Fins 15	Fins 15	Fins 10	Fins 10
		B2	Acompliment efectiu de les tasques assignades / <i>Cumplimiento efectivo de las tareas asignadas</i>	Fins 10	Fins 10	Fins 10	Fins 10
C	Iniciativa i participació per a la millora de la qualitat del servei públic/ <i>Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público</i>	C	Millora prestació del servei públic / <i>Mejora prestación del servicio público</i>	Fins 10	Fins 10	Fins 10	Fins 10
D	Desenvolupament de coneixements/ <i>Desarrollo de conocimientos</i>	D	Formació rebuda relacionada amb la pràctica professional / <i>Formación recibida relacionada con la práctica profesional</i>	Fins 25	Fins 20	Fins 20	Fins 15

E	Transferència de coneixements/ <i>Transferencia de conocimientos</i>	E	Formació impartida investigació innovació / <i>Formación impartida investigación innovación</i>	Fins 5	Fins 10	Fins 15	Fins 20
			TOTAL	100	100	100	100

ANNEX II / ANEXO II

Barem grups i subgrups C1, C2, y APF personal funcional/
Baremo grupos y subgrupos C1 i C2, i APF personal funcional

Àrees			Elements / Elementos	GDP-DPCR I	GDP-DPCR II	GDP-DPCR III	GDP-DPCR IV
A	Orientació i compromís amb el servei públic / <i>Orientación y compromiso con el servicio público</i>	A1	Consecució dels objectius fixats al seu equip de gestió de projecte / <i>Consecución de los objetivos fijados en su equipo de gestión de proyecto</i>	20	20	20	20
		A2	Implicació personal. Objectius individuals / <i>Implicación personal, objetivos individuales</i>	15	15	15	15
B	Professionalitat en l'exercici de les funcions assignades / <i>Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas</i>	B1	Competència en l'exercici de les tasques assignades / <i>Competencia en el cumplimiento de las tareas asignadas</i>	15	15	15	15
		B2	Acompliment efectiu de les tasques assignades / <i>Cumplimiento efectivo de las tareas asignadas</i>	10	10	10	10
C	Iniciativa i participació per a la millora de la qualitat del servei públic / <i>Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público</i>	C	Millora prestació del servei públic / <i>Mejora prestación del servicio público</i>	15	15	15	15
D	Desenvolupament de coneixements/ <i>Desarrollo de conocimientos</i>	D	Formació rebuda relacionada amb la pràctica professional i participació-col·laboració en docència / <i>Formación recibida relacionada con la práctica profesional y participación-colaboración en docencia</i>	25	25	25	25
			TOTAL	100	100	100	100