

## Conselleria d'Hisenda i Administració Pública

*DECRET 186/2014, de 7 de novembre del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment, del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat.*  
[2014/10253]

### PREÀMBUL

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

En este sentit, una administració moderna i dinàmica ha de partir de la premissa que el principal actiu de què disposa per a garantir un funcionament eficaç i eficient és el del seu personal empleat públic i, per tant, este està cridat a tindre un paper fonamental per a la consecució del mandat estatutari esmentat.

D'una altra banda, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, exigix l'adaptació i ajust de la legislació de la funció pública valenciana a les previsions bàsiques de la llei estatal. Esta llei regula la carrera professional del personal funcionari de carrera en el títol III, titulat «Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics», que conté un conjunt d'elements que permeten a cada administració integrar el seu propi esquema de carrera fent predominar uns o altres aspectes segons els seus propis desitjos o necessitats.

Segons assenyala l'informe de la comissió d'experts per a la redacció de l'EBEP, «un bon disseny de carrera permet millorar el rendiment i la productivitat de l'empleat públic i, en definitiva, l'eficàcia de l'Administració, ja que de les possibilitats de carrera o promoció en l'ocupació pública depenen la motivació i satisfacció professional de cada empleat i inclusivament, en molts casos, la permanència mateixa en l'ocupació pública».

Així, en este context, l'Administració de la Generalitat, per mitjà de l'Acord de 20 de febrer de 2008, sobre condicions de treball per al període 2008-2011, estableix el punt de partida de la futura regulació de la carrera administrativa.

L'aprovació de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, va suposar el primer pas, necessari d'una altra banda, atesa la reserva de llei de la matèria objecte del decret, per a la implantació de la carrera professional horitzontal en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

El text legal esmentat, en el títol VIII, regula un dels aspectes que doten de contingut el nou model de funció pública valenciana iniciat amb la llei, la promoció professional del personal empleat públic, que es concep no sols com un dret d'este sinó també com una necessitat estructural de qualsevol sistema d'organització, de la qual no són alienes les administracions públiques valencianes i, per això, element clau de qualsevol política d'ordenació de personal.

El text no sols introdueix les modalitats enunciades en la normativa bàsica estatal, sinó que les dota de contingut, i deixa, no obstant això, a les diferents administracions públiques de la Comunitat Valenciana, l'elecció de les més idònies d'acord amb les seues necessitats organitzatives.

L'Administració de la Generalitat, després de fixades les bases legals per a implantar-la, i des del convenciment que la promoció professional no sols pot aconseguir-se per mitjà de l'ascens jeràrquic o la mobilitat entre llocs, sinó també per aprofundir en el coneixement i experiència en el mateix lloc de treball, considera necessària la introducció de mecanismes horitzontals de progressió que permeten avançar al personal funcionari de carrera, tant des d'un punt de vista retributiu com de prestigi, i consolidar la posició aconseguida en la seua trajectòria professional.

La carrera professional horitzontal és doncs alguna cosa més que un mer ascens, és un conjunt d'expectatives de progrés per al personal empleat públic que busca incentivar el seu coneixement expert.

## Consellería de Hacienda y Administración Pública

*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.*  
[2014/10253]

### PREÁMBULO

El Estatut d'Autonomia 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.

En este sentido, una administración moderna y dinámica debe partir de la premisa de que el principal activo con que cuenta para garantizar un funcionamiento eficaz y eficiente, es el de su personal empleado público y, por tanto, este está llamado a tener un papel fundamental para la consecución del citado mandato estatutario.

De otra parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, exige la adaptación y ajuste de la legislación de la función pública valenciana a las previsiones básicas de la ley estatal. Esta ley regula la carrera profesional del personal funcionario de carrera en su título III, titulado «Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos», conteniendo un conjunto de elementos que permiten a cada Administración conformar su propio esquema de carrera haciendo predominar unos u otros aspectos según sus propios deseos o necesidades.

Según señala el informe de la comisión de expertos para la redacción del EBEP «un buen diseño de carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad del empleado público y, en definitiva, la eficacia de la Administración, ya que de las posibilidades de carrera o promoción en el empleo público dependen la motivación y satisfacción profesional de cada empleado e inclusive, en muchos casos, la permanencia misma en el empleo público».

Así, en este contexto, la Administración de la Generalitat, mediante el Acuerdo de 20 de febrero de 2008, sobre condiciones de trabajo para el período 2008-2011, establece el punto de partida de la futura regulación de la carrera administrativa.

La aprobación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, supuso el primer paso, necesario de otra parte dada la reserva de ley de la materia objeto del decreto, para la implantación de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

El citado texto legal, en su título VIII, regula uno de los aspectos que dotan de contenido al nuevo modelo de función pública valenciana iniciado con la ley, la promoción profesional del personal empleado público, que se concibe no solo como un derecho de este sino también como una necesidad estructural de cualquier sistema de organización, de la que no son ajenas las administraciones públicas valencianas y, por ello, elemento clave de cualquier política de ordenación de personal.

El texto no solo introduce las modalidades enunciadas en la normativa básica estatal, sino que las dota de contenido, dejando, no obstante, a las diferentes administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la elección de las más idóneas de acuerdo con sus necesidades organizativas.

La Administración de la Generalitat, fijadas las bases legales para su implantación, y desde el convencimiento de que la promoción profesional no solo puede conseguirse mediante el ascenso jerárquico o la movilidad entre puestos, sino también por profundizar en el conocimiento y experiencia en el mismo puesto de trabajo, considera necesaria la introducción de mecanismos horizontales de progresión que permitan avanzar al personal funcionario de carrera, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio, y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional.

La carrera profesional horizontal es pues algo más que un mero ascenso, es un conjunto de expectativas de progreso para el personal empleado público que busca incentivar el conocimiento experto del mismo.

Per a la gestió de la carrera professional, cal valorar l'actuació del personal empleat públic: la seua trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits, la seua implicació amb l'organització i els seus objectius i fins.

En conseqüència, l'avaluació de l'acompliment passa a convertir-se en una ferramenta essencial dins del model sense la presència de la qual és impossible reconèixer-lo i posar-lo en funcionament. La formació i actualització dels coneixements, la implicació amb els objectius i fins de l'administració pública seran una exigència per a les empleades i els empleats públics i seran objecte d'avaluació, anàlisi i valoració.

Així, l'aposta conjunta de carrera administrativa i avaluació de l'acompliment suposarà, en la pràctica, optar per una administració pública més professional i exigent amb si mateixa, més compromesa amb la qualitat dels servicis oferits a la ciutadania i, alhora, un intent de ser més competitiva comparativament amb la resta del sector laboral.

L'Acord de la Mesa General de Negociació I de la Generalitat, sobre condicions de treball i retribucions del personal dels sectors de l'Administració de la Generalitat, docent, sanitari i de justícia, en el marc del diàleg social per al període 2014-2015, en l'apartat 4, 1, preveu la implantació de la carrera professional horitzontal per al personal de l'Administració de la Generalitat, i adquirix el compromís d'elaborar en el primer trimestre de 2014 la disposició reglamentària que la regule, així com l'avaluació de l'acompliment que es vincula a aquella.

Com a conseqüència de tot el que s'ha exposat anteriorment, este decret regula el sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, així com el sistema d'avaluació de l'acompliment només a l'efecte de fer-ne la valoració per a la progressió en el sistema mencionat; i deixa la regulació de l'avaluació de l'acompliment, quant a les repercussions sobre la formació, les retribucions complementàries referides al complement d'activitat professional i en relació amb la provisió dels llocs de treball, al futur desplegament reglamentari de les matèries de selecció i provisió de llocs de treball, sistema retributiu i formació.

El text, després d'establir en els primers articles el dret a la carrera professional horitzontal i determinar-ne l'àmbit d'aplicació, tant subjectiu com objectiu, es dividix en quatre títols. El primer regula la carrera professional horitzontal, la seua definició, estructura, accés i forma de progressió en el sistema, així com les àrees i normes de valoració i el complement de carrera administrativa. El segon preveu els sistemes d'avaluació de l'exercici i, al seu torn, se subdividix en capítols, en els quals s'analitzen els elements de tres de les àrees de valoració previstes en el títol I. El títol III regula l'establiment de tres comissions per al seguiment, coordinació i gestió del sistema de carrera professional horitzontal. Finalment, el títol IV introdueix la previsió del procediment telemàtic per a la presentació de sol·licituds i resolució d'estes, tot això amb la finalitat de dotar el sistema de la major celeritat possible. Finalment, el decret regula, per mitjà de les disposicions addicionals i transitories, determinades situacions que requereixen l'adopció de mesures específiques de caràcter transitori o que no troben una adequada resposta en la regulació general, com pot ser el cas de la implantació progressiva del sistema o l'accés a este del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat.

En virtut d'això, després d'haver sigut negociat amb la representació sindical, de conformitat amb el que establix l'article 37 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut de l'Empleat Públic, i en virtut del que disposa l'article 28.c de la Llei 5/1983, del Consell, i de l'article 9.1 de la Llei d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, a proposta del conseller d'Hisenda i Administració Pública, conforme amb el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana i amb la deliberació prèvia del Consell, en la reunió del dia 7 de novembre de 2014,

Para la gestión de la carrera profesional, es necesario valorar la actuación del personal empleado público: su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, su implicación con la organización y sus objetivos y fines.

En consecuencia, la evaluación del desempeño pasa a convertirse en una herramienta esencial dentro del modelo sin cuya presencia es imposible reconocerlo y ponerlo en funcionamiento. La formación y actualización de los conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la administración pública, van a ser una exigencia para las empleadas y los empleados públicos y van a ser objeto de evaluación, análisis y valoración.

Así, la apuesta conjunta carrera administrativa-evaluación del desempeño supondrá, en la práctica, el optar por una administración pública más profesional y exigente consigo misma, más comprometida con la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y, al propio tiempo, un intento de ser más competitiva comparativamente con el resto del sector laboral.

El Acuerdo de la Mesa General de Negociación I de la Generalitat, sobre condiciones de trabajo y retribuciones del personal de los sectores de la Administración de la Generalitat, docente, sanitario y de justicia, en el marco del diálogo social para el período 2014-2015, en su apartado cuarto, 1, prevé la implantación de la carrera profesional horitzontal para el personal de la Administración de la Generalitat, adquiriendo el compromiso de elaborar en el primer trimestre de 2014 la disposición reglamentaria que la regule, así como la evaluación del desempeño vinculada a la misma.

Consecuencia de todo lo anteriormente expuesto, el presente decreto regula el sistema de carrera profesional horitzontal del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, así como el sistema de evaluación del desempeño a los exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema, dejando la regulación de la evaluación del desempeño en cuanto a sus repercusiones sobre la formación, las retribuciones complementarias referidas al complemento de actividad profesional y en relación con la provisión de los puestos de trabajo, al futuro desarrollo reglamentario de las materias de selección y provisión de puestos de trabajo, sistema retributivo y formación.

El texto, tras establecer en sus primeros artículos el derecho a la carrera profesional horitzontal y determinar su ámbito de aplicación, tanto subjetivo como objetivo, se divide en cuatro títulos. El primero regula la carrera profesional horitzontal, su definición, estructura, acceso y forma de progresión en el sistema, así como las áreas y normas de valoración y el complemento de carrera administrativa. El segundo prevé los sistemas de evaluación del desempeño y, a su vez, se subdivide en capítulos, en los que se analizan los elementos de tres de las áreas de valoración previstas en el título I. El título III regula el establecimiento de tres comisiones para el seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera profesional horitzontal. Por último, el título IV introduce la previsión del procedimiento telemático para la presentación de solicitudes y resolución de las mismas, todo ello con la finalidad de dotar al sistema de la mayor celeridad posible. Finalmente, el decreto regula, mediante las disposiciones adicionales y transitorias, determinadas situaciones que requieren la adopción de medidas específicas de carácter transitorio o que no encuentran una adecuada respuesta en la regulación general, como puede ser el caso de la implantación progresiva del sistema o el acceso al mismo del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat.

En su virtud, habiendo sido negociado con la representación sindical, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatut del Empleat Públic, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 28.c de la Ley 5/1983, del Consell y del artículo 9.1 de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, a propuesta del conseller de Hacienda y Administración Pública, conforme con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell, en la reunión del día 7 de noviembre de 2014,

DECRETE

**TÍTOL I**  
**Carrera professional horitzontal**

CAPÍTOL I

*Objecte i àmbit d'aplicació*

*Article 1. Dret a la carrera professional horitzontal*

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 este decret, de conformitat amb el que disposen els articles 16.3.a i 17 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i 117 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, d'ara en avant LOGFPV.

*Article 2. Objecte del decret*

1. Este 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'acompliment només a l'efecte de fer-ne la valoració per a la progressió en el sistema esmentat.

2. L'avaluació de l'acompliment del treball realitzat quant a les 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 els respectius decrets del Consell referits a selecció de personal i provisió de llocs de treball, sistema retributiu i formació.

*Article 3. Àmbit d'aplicació*

1. Esta norma serà aplicable al personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, segons es defineix esta en l'article 4 de la LOGFPV, en tot allò referit a la carrera professional horitzontal.

2. No serà aplicable al personal funcionari de carrera al servici de:

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

*Article 4. Dret d'informació*

El personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat adherit al sistema de carrera professional horitzontal previst en este decret tindrà dret a conèixer, en qualsevol moment, la situació del seu expedient i, en particular, la puntuació de cada un dels elements de valoració. L'Administració facilitarà l'accés esmentat a través dels mitjans electrònics establits a este efecte, de conformitat amb el que preveu la normativa vigent.

CAPÍTOL II

*Definició de la carrera professional horitzontal i accés al sistema*

*Article 5. Definició de la carrera professional horitzontal*

La carrera professional horitzontal suposa el reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguit pel personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, sense la 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.

El reconeixement esmentat es farà efectiu a través de la progressió en cada un dels cossos i agrupacions professionals funcionàries, en l'estructura de graus de desenvolupament professional establert. La progressió mencionada serà irreversible excepte per aplicació de la sanció de demèrit prevista en la regulació del règim disciplinari.

DECRETO

**TÍTULO I**  
**Carrera profesional horitzontal**

CAPÍTULO I

*Objeto y ámbito de aplicación*

*Artículo 1. Derecho a la carrera profesional horitzontal*

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 el presente decreto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16.3.a y 17 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y 117 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en adelante LOGFPV.

*Artículo 2. Objeto del decreto*

1. El presente 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 desempeño a los exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema.

2. 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 los respectivos Decretos del Consell referidos a selección de personal y provisión de puestos de trabajo, sistema retributivo y formación.

*Artículo 3. Ámbito de aplicación*

1. La presente norma será de aplicación al personal funcionari de carrera de la Administración de la Generalitat, según se define esta en el artículo 4 de la LOGFPV, en todo aquello referido a la carrera profesional horitzontal.

2. No será de aplicación al personal funcionari de carrera al servicio de:

- a) Les Corts.
- b) Las instituciones de la Generalitat previstes en el artículo 20.3 del Estatut d'Autonomia.
- c) La Administración de Justicia.
- d) Las universidades públicas de la Comunitat Valenciana.
- e) Las administraciones locales situadas en el territorio de la Comunitat Valenciana

*Artículo 4. Derecho de información*

El personal funcionari de carrera de la Administración de la Generalitat adheritado al sistema de carrera profesional horitzontal previsto en el presente 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*

La carrera profesional horitzontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionari 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 funcionarias, en la estructura de grados de desarrollo profesional establecido. Dicha progresión será irreversible salvo por aplicación de la sanción de demérito prevista en la regulación del régimen disciplinari.

#### *Article 6. Graus de desenrotllament professional*

S'establix un sistema de carrera professional horitzontal amb quatre graus, més el grau d'accés que no comporta retribució.

Els graus de desenrotllament professional (d'ara en avant, GDP) que componen la carrera professional horitzontal són:

- a) GDP d'accés.
- b) GDP I.
- c) GDP II.
- d) GDP III.
- e) GDP IV.

#### *Article 7. Dret d'accés al sistema de carrera horitzontal*

1. El dret d'accés al sistema de carrera horitzontal naix en el moment de l'adquisició de la condició de funcionària o funcionari de carrera en un determinat cos o agrupació professional funcional de l'Administració de la Generalitat. El personal esmentat quedarà adherit al sistema, de manera automàtica, des de la presa de possessió, sempre que no manifeste formalment la seua renúncia per mitjà del model normalitzat que serà aprovat per la conselleria competent en matèria de funció pública.

2. La renúncia podrà efectuar-se tant abans de la presa de possessió com en qualsevol moment posterior a esta i implicarà la pèrdua permanent del GDP reconegut i els drets econòmics que s'hi associen des del mes següent a la data de la resolució per la qual es declare que s'ha produït la renúncia.

#### *Article 8. Accés al sistema de carrera horitzontal*

1. La carrera professional horitzontal s'iniciarà en el GDP d'accés.

2. No obstant el que disposa l'apartat anterior, el personal que a l'entrada en vigor d'este decret tinga la condició de personal funcionari de carrera accedirà al sistema en el GDP corresponent, d'acord amb el que disposen la disposicions addicionals i transitòries que pertoquen.

### CAPÍTOL III

#### *Progressió en el sistema de carrera horitzontal*

#### *Article 9. Requisits per a la progressió en el sistema*

1. La progressió en el sistema de carrera horitzontal s'efectuarà per mitjà de l'ascens consecutiu a cada un dels GDP previstos en este 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 GDP concret, segons el grup o subgrup de classificació professional, d'acord amb este decret i la normativa de desplegament.

3. Els mèrits de les àrees de valoració s'hauran d'obtenir durant el període de temps comprés entre el reconeixement del GDP immediatament anterior i aquell a què es pretén accedir.

4. En cap cas podran valorar-se o tindre's en compte més d'una vegada els mateixos mèrits i temps d'exercici professional per a l'accés a diferents graus de desenrotllament professional, ni per a la progressió en altres cossos o agrupacions professionals funcionals.

#### *Article 10. Temps de permanència necessari per a sol·licitar l'ascens*

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

1. GDP I: 5 anys en el GDP d'accés.
2. GDP II: 5 anys en el GDP I.
3. GDP III: 6 anys en el GDP II.
4. GDP IV: 6 anys en el GDP III.

#### *Article 11. Càmput del temps mínim de permanència*

1. Per a computar el temps mínim de permanència es tindrà en compte el temps en situació de servici actiu, en llocs de treball adscrits

#### *Artículo 6. Grados de desarrollo profesional*

1. Se establece un sistema de carrera profesional horizontal con cuatro grados, más el grado de acceso que no conlleva retribución.

2. Los grados de desarrollo profesional (en adelante, GDP) que componen la carrera profesional horizontal son:

- a) GDP de acceso.
- b) GDP I.
- c) GDP II.
- d) GDP III.
- e) GDP IV.

#### *Artículo 7. Derecho de acceso al sistema de carrera horitzontal*

1. El derecho de acceso al sistema de carrera horizontal nace en el momento de la adquisición de la condición de funcionaria o funcionario de carrera 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, siempre que no manifieste formalmente su renuncia mediante el modelo normalizado que será aprobado por la conselleria competente en materia de función pública.

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

#### *Artículo 8. Acceso al sistema de carrera horitzontal*

1. La carrera profesional horizontal se iniciará en el GDP de acceso.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el personal que a la entrada en vigor del presente decreto tenga la condición de personal funcionario de carrera accederá al sistema en el GDP correspondiente, conforme a lo dispuesto en la disposiciones adicionales y transitorias que procedan.

### CAPÍTULO III

#### *Progresión en el sistema de carrera horitzontal*

#### *Artículo 9. Requisitos para la progresión en el sistema*

1. La progresión en el sistema de carrera horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada uno de los GDP previstos en el presente 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 concreto GDP, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional, de acuerdo con el presente 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 y tiempos de ejercicio profesional para el acceso a diferentes grados de desarrollo profesional, ni para la progresión en otros cuerpos o agrupaciones profesionales funcionales.

#### *Artículo 10. Tiempo de permanencia necesario para solicitar el ascenso*

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

1. GDP I: 5 años en el GDP de acceso.
2. GDP II: 5 años en el GDP I.
3. GDP III: 6 años en el GDP II.
4. GDP IV: 6 años en el GDP III.

#### *Artículo 11. 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

al cos o agrupació professional funcional corresponent, per qualsevol dels sistemes de provisió previstos normativament.

2. El temps de servicis en llocs de treball adscrits a cossos diferents al de pertinença, per mitjà del sistema de millora d'ocupació, es computarà, quan es produïska el cessament, en el cos o grup professional d'origen sempre que pertanga al mateix itinerari professional. La persona interessada podrà manifestar l'opció consistent en el fet que el temps de servicis esmentat siga computat en el cos exercit provisionalment per a quan accedisca, si pertoca, a la condició de personal funcional de carrera d'este per mitjà de la superació dels procediments selectius corresponents.

3. S'entendrà com a temps de treball efectiu, als efectes del còmput del temps mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les següents situacions administratives:

- a) Servicis especials.
- b) Servicis en altres administracions públiques.
- c) Excedència voluntària per raó de violència de gènere.
- d) Excedència voluntària per atenció de familiars.
- e) Excedència forçosa.

#### *Article 12. Àrees de valoració dels subgrups A1 i A2 i grup B*

A l'efecte de valorar els mèrits necessaris per a la progressió en el sistema de carrera dels subgrups A1 i A2 i grup B, s'establixen les següents àrees de valoració:

1. Àrea A). Compliment d'objectius: es valoraran la consecució dels objectius assignats a l'equip de gestió de projecte a què es pertany, així com la implicació i contribució individual del personal en la consecució d'estos i, si pertoca, el grau de compliment dels objectius individuals que tinguen assignats.

2. Àrea B. Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades: es valoraran la competència en el desenrotllament de les tasques assignades, així com l'exercici efectiu d'estes.

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

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

5. Àrea E. Transferència de coneixements: es valoraran 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 13. Àrees de valoració dels subgrups C1 i C2 i agrupacions professionals funcionaries*

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

1. Àrea A. Compliment d'objectius: es valoraran la consecució dels objectius assignats a l'equip de gestió de projecte a què es pertany, així com la implicació i contribució individual del personal en la consecució d'estos i, si pertoca, el grau de compliment dels objectius individuals que tinga assignats.

2. Àrea B. Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades: es valoraran la competència en el desenrotllament de les tasques assignades, així com l'exercici efectiu d'estes.

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

4. Àrea D. Desenrotllament i transferència de coneixements: es valoraran 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 14. 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

adscritos al cuerpo o agrupación profesional funcional correspondiente, por cualquiera de los sistemas de provisión previstos normativamente.

2. El tiempo de servicios en puestos de trabajo adscritos a cuerpos diferentes al de pertenencia, mediante el sistema de mejora de empleo, se computará, cuando se produzca el cese, en el cuerpo o grupo profesional de origen siempre que pertenezca al mismo itinerario profesional. La persona interesada podrá manifestar su opción, de que el citado tiempo de servicios, sea computado en el cuerpo desempeñado provisionalmente para cuando acceda, en su caso, a la condición de personal funcionario de carrera del mismo mediante la superación de los correspondientes procedimientos selectivos.

3. 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:

- a) Servicios especiales.
- b) Servicios en otras administraciones públicas.
- c) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
- d) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- e) Excedencia forzosa.

#### *Artículo 12. 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 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 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 13. Áreas de valoración de los subgrupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales funcionaries*

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 funcionaries, 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 14. Normas para la valoración*

1. La valoración de las áreas Cumplimiento de objetivos, Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas e Iniciativa y contri-

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 pertoca, Desenvolupament i transferència de coneixements s'efectuarà de conformitat amb el barem oportú que s'incloga en les disposicions de desplegament d'esta norma, i en el qual es tindran en compte les diferències en l'accés a esta activitat.

*Article 15. 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 10 per a accedir a cada un dels GDP, per al progrés al següent GDP es requerirà haver obtingut la puntuació mínima que es determine en el desplegament d'este 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'este decret. Esta puntuació mínima en cap cas podrà ser superior a 75 punts.

*Article 16. 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 10, es requerirà haver obtingut la puntuació mínima que es determine en el desplegament d'este 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'este decret. Esta puntuació mínima en cap cas podrà ser superior a 75 punts.

#### CAPÍTOL IV

##### *Procediment per a l'accés al GDP superior*

*Article 17. Accés al GDP superior*

1. Quan el personal funcionari de carrera considere que està en condicions d'accedir al següent GDP, 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 superior.

2. L'Administració haurà de resoldre i notificar-ho en un termini de sis mesos, des que va tindre entrada la sol·licitud de valoració de mèrits i accés al GDP superior. Després d'haver transcorregut el termini esmentat sense que l'Administració haja notificat la resolució expressa, es considerarà estimada la sol·licitud d'accés al GDP superior.

3. Els efectes econòmics i administratius es reconeixeran des del dia que es complisquen els requisits per a l'accés al següent GDP sempre que la persona interessada haja presentat la sol·licitud. 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'estos 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.

#### CAPÍTOL V

##### *Complement de carrera administrativa*

*Article 18. Complement de carrera administrativa*

1. El reconeixement del grau de desenvolupament professional en el sistema de carrera horitzontal comportarà la percepció mensual, des de l'1 de gener de 2015, del complement de carrera administrativa previst en l'article 76.a de la LOGFPV.

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 estos en els sistemes de carrera professional vigents en la Generalitat, sense perjudi del que s'ha establert per al període transitori d'implantació del sistema en la disposició transitòria sexta d'este decret, amb la negociació prèvia amb les organitzacions sindicals en l'àmbit d'aplicació d'este.

bución 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 la presente norma, y en el que se tendrán en cuenta las diferencias en el acceso a esta actividad.

*Artículo 15. 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 10 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 el desarrollo del presente 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 presente decreto. Esta puntuación mínima en ningún caso podrá ser superior a 75 puntos.

*Artículo 16. Valoración específica del desarrollo profesional del personal de los subgrupos profesionales C1 y C2 y de las agrupaciones profesionales funcionaries*

Para el progreso al siguiente GDP, además del tiempo de permanencia previsto en el artículo 10, se requerirá haber obtenido la puntuación mínima que se determine en el desarrollo del presente 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 del presente decreto. Esta puntuación mínima en ningún caso podrá ser superior a 75 puntos.

#### CAPÍTULO IV

##### *Procedimiento para el acceso al GDP superior*

*Artículo 17. Acceso al GDP superior*

1. Cuando el personal funcionario de carrera considere que está en condiciones de acceder al siguiente GDP, podrá solicitar a la Conselleria competente en materia de función pública el inicio del correspondiente procedimiento de valoración de méritos y acceso al GDP 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 superior. Transcurrido el mencionado plazo sin que la Administración haya notificado la resolución expresa, se considerará estimada la solicitud de acceso al GDP superior.

3. Los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde el día que se cumplieren los requisitos para el acceso al siguiente GDP 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.

#### CAPÍTULO V

##### *Complemento de carrera administrativa*

*Artículo 18. Complemento de carrera administrativa*

1. El reconocimiento del grado de desarrollo profesional en el sistema de carrera horizontal conllevará la percepción mensual, desde el 1 de enero de 2015, del complemento de carrera administrativa previsto en el artículo 76.a de la LOGFPV.

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 los sistemas de carrera profesional vigentes en la Generalitat, sin perjuicio de lo establecido para el período transitorio de implantación del sistema en la disposición transitòria sexta de este decreto, previa negociación con las organizaciones sindicales en el ámbito de aplicación del mismo.

2. El personal que es trobe percebent el complement de carrera i, per mitjà dels sistemes d'accés previstos en la normativa vigent, accedisca a un altre cos o agrupació professional funcional perceptorà, amb caràcter absorbible, un complement retributiu compensatori de la quantia esmentada, fins que se li reconega un GDP en el cos o agrupació professional funcional a què ha accedit que tinga assignada una quantia igual o superior a la qual percep.

3. En cap cas es podrà percebre de forma simultània el complement de carrera per la progressió aconseguida en diferents cossos o agrupacions professionals funcionaris.

4. La persona que es trobe exercint un lloc de treball per mitjà del sistema de millora d'ocupació continuarà percebent la quantia corresponent al complement de carrera administrativa que, si pertoca, tinga reconegut en el cos o agrupació professional funcional d'origen.

5. El personal laboral que, després de la superació d'un procés que comporte únicament l'adaptació de la seua relació jurídica, passe a integrar-se en algun dels cossos, agrupacions professionals funcionaris o les seues corresponents escales com a personal funcionari de carrera no veurà interrompuda la progressió en la seua carrera professional.

## **TÍTOL II** **Avaluació de l'acompliment**

### **CAPÍTOL I**

#### *Sistema d'avaluació de l'acompliment*

##### *Article 19. Avaluació de l'acompliment*

1. El sistema d'avaluació de l'acompliment del personal funcionari de carrera previst en este 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 detriment dels drets del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'esta norma.

##### *Article 20. 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 sigut 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 de carrera 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) Servicis especials.
- e) Servici en altres administracions públiques
- f) Excedència voluntària per atenció de familiars.
- g) Excedència forçosa.

2. El personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat en comissió de servicis en una administració diferent d'esta serà enquadrat en el GDP que li corresponga, de conformitat amb el procediment i requisits previstos en les disposicions addicionals i transitòries d'este decret.

Este 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'este article.

3. L'orde que es dicte en el desplegament d'este decret determinarà els efectes i conseqüències de les situacions d'incapacitat temporal del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat.

2. El personal que se encuentre percibiendo el complemento de carrera y, mediante los sistemas de acceso previstos en la normativa vigente, acceda a otro cuerpo o agrupación profesional funcional, percibirá, con carácter absorbible, un complemento retributivo compensatorio de dicha cuantía, hasta que se le reconozca un GDP en el cuerpo o agrupación profesional funcional al que ha accedido que tenga asignada una cuantía igual o superior a la que percibe.

3. En ningún caso se podrá percibir de forma simultánea el complemento de carrera por la progresión alcanzada en diferentes cuerpos o agrupaciones profesionales funcionarias.

4. Quien se encuentre desempeñando un puesto de trabajo mediante el sistema de mejora de empleo continuará percibiendo la cuantía correspondiente al complemento de carrera administrativa que, en su caso, tuviera reconocido en el cuerpo o agrupación profesional funcional de origen.

5. El personal laboral que, tras la superación de un proceso que conlleve únicamente la adaptación de su relación jurídica, pase a integrarse en alguno de los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionarias o sus correspondientes escalas como personal funcionario de carrera, no verá interrumpida la progresión en su carrera profesional.

## **TÍTULO II** **Evaluación del desempeño**

### **CAPÍTULO I**

#### *Sistema de evaluación del desempeño*

##### *Artículo 19. Evaluación del desempeño*

1. El sistema de evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera 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 la presente norma.

##### *Artículo 20. 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 de carrera 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 del presente 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 del presente artículo.

3. La Orden que se dicte en desarrollo del presente decreto determinará los efectos y consecuencias de las situaciones de incapacidad temporal del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat.

## CAPÍTOL II

### *Compliment d'objectius*

#### *Article 21. Compliment d'objectius collectius*

L'avaluació del compliment d'objectius del personal funcionari de carrera tindrà en compte la consecució dels assignats a l'equip de gestió de projecte (d'ara en avant, EGP) en el qual estiga integrat, així com la implicació i contribució individual en la consecució dels objectius collectius esmentats o, si pertoca, el grau de compliment dels objectius individuals que tinga assignats.

#### *Article 22. Equips de gestió de projectes*

1. S'entén per EGP, als efectes d'esta 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 una resolució, determinar la distribució de tot el seu personal funcionari de carrera en equips de gestió de projectes per a l'adequat desplegament i compliment de la seua planificació estratègica, així com, si no es correspon amb òrgans o unitats administratives, designar les persones responsables dels projectes esmentats. Així mateix, mitjançant una resolució conjunta dels òrgans competents en matèria de personal respectius, podran constituir-se equips de gestió a proposta conjunta d'unes quantes 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 23. Objectius collectius*

1. La valoració de la consecució dels objectius que s'establisquen 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:

a) Objectius de millora del servici públic: les línies d'acció estratègica de millora del servici públic, relacionades amb l'acció de govern, a què hauran d'ajustar-se els projectes que han de desenrotllar els EGP, seran fixades mitjançant un decret 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 estratègica 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 24. 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 que en són responsables i haurà de ser comunicat a tots els seus integrants, de manera que el personal funcionari de carrera pugades adequar la seua actuació per a la consecució eficaç dels objectius a què queda vinculat.

#### *Article 25. Implicació i contribució individual a la consecució dels objectius collectius. Objectius individuals*

1. L'avaluació de la implicació i contribució individual del personal funcionari de carrera en els objectius collectius de l'EGP serà realitzada per part de la persona que n'és responsable. A estos efectes, haurà d'omplir per cada un 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 collectius propis de l'equip de gestió de pro-

## CAPÍTULO II

### *Cumplimiento de objetivos*

#### *Artículo 21. Cumplimiento de objetivos colectivos*

La evaluación del cumplimiento de objetivos del personal funcionario de carrera 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 22. 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 funcionariales, 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 de carrera 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 23. 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) 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 decreto del Consell. Corresponde a la Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horitzontal determinar el ajuste de las acciones diseñadas por las EGP a las líneas de acción estratégica 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 24. 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 de carrera pueda adecuar su actuación para el eficaz logro de los objetivos a los que queda vinculado.

#### *Artículo 25. 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 de carrera 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



jecte, 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 serà subscrit per la persona responsable de l'EGP i el personal funcionari de carrera afectat. En este cas, l'avaluació per la implicació i contribució individual del personal esmentat en la consecució dels objectius col·lectius, prevista en l'apartat anterior, estarà referida al grau de compliment dels objectius individuals assignats.

#### *Article 26. Informe de resultats*

Després d'haver 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. Este informe serà remès a l'òrgan competent per a la valoració final dels resultats obtinguts, que s'haurà de notificar 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 27. 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 carrera de l'Administració de la Generalitat exercix les activitats que són reconegudes per esta com un dels elements essencials del seu lloc de treball, activitats que contribuïxen a produir els servicis que són el nucli de la gestió de l'organització.

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

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

#### *Article 28. Exercici efectiu de les tasques assignades*

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

### CAPÍTOL IV

#### *Iniciativa i participació per a la millora de la qualitat del servici públic*

#### *Article 29. Iniciativa i participació en la millora de la qualitat del servici públic*

1. Es valoraran 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 pertoca, l'exercici d'activitats o propostes que contribuïsqen a la millora de la qualitat del servici públic i de l'atenció a la ciutadania.

2. Així mateix, es valoraran en este apartat, en els termes que preveu la normativa de desplegament, 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, a fi de transmetre els coneixements oficials del valencià que tinga reconeguts la tutora o el tutor a la persona tutoritzada que no els té.

### CAPÍTOL V

#### *Desenrotllament de coneixements*

#### *Article 30. 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

Gestión de Proyecto, deberán formalizarse en el Documento de Compromiso Individual (DOCI), cuyo modelo será aprobado por la Consejería competente en materia de función pública y suscribirse por la persona responsable del EGP y el personal funcionario de carrera 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 26. 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 27. 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 carrera 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 carrera 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 comités de evaluación en aquellos ámbitos que se determinen.

#### *Artículo 28. 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 previsiones de la normativa reguladora de este que se apruebe.

### CAPÍTULO IV

#### *Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público*

#### *Artículo 29. Iniciativa y participación en 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 valencià» 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 30. Formación*

1. Se entiende por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivo el mantenimiento

millora de la competència professional, a fi 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 en avant, IVAP) és l'òrgan competent per a establir, organitzar i desenvolupar l'acció formativa, coordinant les actuacions que en esta matèria s'atribuïxen a altres òrgans de l'administració.

#### *Article 31. 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 tinguen 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 32. Transferència de coneixements, investigació i innovació*

1. S'entendrà per innovació i transferència del coneixement el conjunt d'activitats realitzades pel personal fix 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 exercides pel personal funcionari de carrera:

a) Docència, definida com a l'acció d'impartir formació a personal de l'Administració de la Generalitat i a altres empleats i empleades públics dins de les accions formatives organitzades per escoles o instituts de formació de personal empleat públic. S'hi inclouen cursos impartits tant en la modalitat presencial, com en formació en línia.

b) Tutoria, entesa com una modalitat de transferència de coneixement que té com a finalitat 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 d'investigació, 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**

#### CAPÍTOL ÚNIC

#### *Seguiment, coordinació i gestió del sistema de carrera horitzontal*

#### *Article 33. 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 del desenvolupament s'estableixen les comissions següents:

a) La Comissió de Seguiment del Desenvolupament Professional.

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

to 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 31. 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 32. Transferencia de conocimientos, investigación e innovación*

1. Se entenderá por innovación y transferencia del conocimiento el conjunto de actividades realizadas por el personal fijo 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 funcionario de carrera:

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

#### CAPÍTULO ÚNICO

#### *Seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera horitzontal*

#### *Artículo 33. Comisiones de seguimiento, coordinación y gestión del sistema*

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

a) La Comisión de Seguimiento del Desarrollo Profesional.

b) La Comisión Técnica de Coordinación de la Carrera Profesional 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 desplegament d'este decret.

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

#### **TÍTOL IV** **Procediment electrònic**

##### *Article 34. Tramitació electrònica*

A l'efecte de facilitar i agilitzar la presentació de sollicituds i la resolució de l'avaluació inicial i accés al sistema de carrera professional horitzontal, així com, si pertoca, l'ascens als GDP successius, s'habilitarà una aplicació informàtica, a la qual haurà d'accedir, de forma obligatòria, tot el personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este decret que dispose d'un compte de correu electrònic gva.es per a presentar la seua sollicitud.

##### *Article 35. Procediment per a la sollicitud*

1. El procediment electrònic per a la sollicitud d'accés inicial al sistema de carrera professional horitzontal tindrà caràcter obligatori per a tot el personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este decret que dispose de compte de correu electrònic gva.es i es realitzarà de conformitat amb el que disposa la disposició transitòria tercera d'este decret.

2. En les sollicituds posteriors o per a les d'ascens en els GDP successius tindrà preferència la tramitació electrònica, però esta tindrà caràcter obligatori per als qui disposen d'un compte de correu gva.es si, en el moment de la sollicitud, està en funcionament l'aplicació informàtica necessària per a això.

##### *Article 36. Notificació de la resolució*

1. La notificació de la resolució d'enquadrament inicial del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este decret que dispose d'un compte de correu electrònic <gva.es> es produirà amb la consulta de la resolució esmentada a través de l'aplicació informàtica.

L'accés a l'aplicació permetrà la impressió de la resolució i guardarà el registre del dia i hora d'este accés, que serà considerat, a tots els efectes, com a data de notificació.

El personal que no dispose de compte de correu electrònic gva.es en serà notificat de conformitat amb les previsions de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

2. La notificació de la resolució de les sollicituds posteriors o de les presentades per a l'ascens als GDP successius es realitzarà de la mateixa manera que la prevista en l'apartat anterior, sempre que hagen sigut objecte de tramitació electrònica.

#### **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

*Primera. Valoració del desenrotllament professional del personal que a l'entrada en vigor d'este decret tinga la condició de personal funcionari de carrera*

La valoració específica del desenrotllament professional dels serveis prestats en qualsevol Administració pública per part del personal que a l'entrada en vigor d'este decret tinga la condició de personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, als efectes de l'accés al sistema del personal esmentat, s'efectuarà de conformitat amb el que disposen les disposicions transitòries d'este decret.

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 del presente 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 del presente decreto, en los términos que se determine reglamentariamente.

#### **TÍTULO IV** **Procedimiento electrónico**

##### *Artículo 34. Tramitación electrónica*

A los efectos de facilitar y agilizar la presentación de solicitudes y la resolución de la evaluación inicial y acceso al sistema de carrera profesional horitzontal, así como, en su caso, el ascenso a los sucesivos GDP, se habilitará una aplicación informática, a la cual deberá acceder, de forma obligatoria, todo el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat incluido en el ámbito de aplicación del presente decreto que disponga de cuenta de correo electrónico gva.es para presentar su solicitud.

##### *Artículo 35. Procedimiento para la solicitud*

1. El procedimiento electrónico para la solicitud de acceso inicial al sistema de carrera profesional horitzontal tendrá carácter obligatorio para todo el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat incluido en el ámbito de aplicación del presente decreto que disponga de cuenta de correo electrónico gva.es y se realizará de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente decreto.

2. En las solicitudes posteriores o para las de ascenso en los sucesivos GDP, tendrá preferencia la tramitación electrónica, teniendo esta carácter obligatorio para quienes dispongan de cuenta de correo gva.es si, en el momento de la solicitud, está en funcionamiento la aplicación informática necesaria para ello.

##### *Artículo 36. Notificación de la resolución*

1. La notificación de la resolución de encuadramiento inicial del personal funcionari de carrera de la Administración de la Generalitat incluido en el ámbito de aplicación del presente decreto que disponga de cuenta de correo electrónico gva.es 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.

Quien no disponga de cuenta de correo electrónico gva.es será notificado de conformidad con las previsions de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régim Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. La notificación de la resolución de las solicitudes posteriores o de las presentadas para el ascenso a los sucesivos GDP se realizará del mismo modo que el previsto en el apartado anterior, siempre que hayan sido objeto de tramitación electrónica.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

*Primera. Valoración del desarrollo profesional del personal que a la entrada en vigor de este decreto tenga la condición de personal funcionario de carrera*

La valoración específica del desarrollo profesional de los servicios prestados en cualquier Administración pública por parte del personal que a la entrada en vigor de este decreto tenga la condición de personal funcionari de carrera de la Administración de la Generalitat, a los efectos del acceso al sistema de dicho personal, se efectuará de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones transitorias del presente decreto.

*Segona. Personal funcionari de carrera en excedència voluntària automàtica en altres grups o subgrups de l'Administració de la Generalitat*

1. El personal funcionari de carrera que sol·licite l'accés al GDP que li corresponga en el grup o subgrup en què està en actiu i que es trobe en situació d'excedència voluntària automàtica en altres grups o subgrups de l'Administració de la Generalitat podrà sol·licitar, a més, el reconeixement del que li correspondria a fi de percebre el complement compensatori per la diferència entre ambdós quanties prevista en l'apartat 2 de l'article 18. Els requisits i procediment per a este accés inicial en els GDP en ambdós grups o subgrups seran els que regixen amb caràcter general.

2. La persona que no puga sol·licitar l'accés en un GDP en el grup o subgrup en què està en actiu per no complir els requisits previstos en este decret podrà sol·licitar el reconeixement del que li correspondria en altres grups o subgrups de l'Administració de la Generalitat, en els quals es trobe en situació d'excedència voluntària automàtica, a fi de percebre un complement compensatori per l'import de la quantia corresponent al GDP en el qual s'enquadraria. Quan li siga reconegut el GDP I en el grup o subgrup en què estiga en actiu, s'aplicarà el que preveu l'apartat anterior. Els requisits i procediment per a l'accés inicial esmentat seran els que regixen amb caràcter general.

*Tercera. Personal procedent d'altres administracions públiques*

1. El personal d'altres administracions públiques que exercisca llocs de treball en l'Administració de la Generalitat per mitjà del sistema de lliure designació no tindrà dret a accedir al sistema de carrera professional horitzontal de l'Administració de la Generalitat. No obstant això, podrà percebre el complement de carrera administrativa que, si pertoca, tinga reconegut en la seua administració d'origen d'acord amb el principi de reciprocitat i els criteris d'homologació que es determinen en els convenis de conferència sectorial o altres instruments de col·laboració que puguen ser subscrits.

2. Al personal que accedisca a la condició de funcionària o funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat per mitjà de concurs de mèrits se li reconeixerà la progressió aconseguida en el sistema de carrera horitzontal de la seua Administració d'origen, d'acord amb el principi de reciprocitat i els criteris d'homologació que es determinen en els convenis de conferència sectorial o altres instruments de col·laboració que puguen ser subscrits. En cap cas este personal podrà percebre cap retribució en concepte de complement de carrera administrativa amb càrrec als pressupostos de la Generalitat, fins que el sistema regulat per mitjà d'este decret no s'implante plenament per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este.

*Quarta. Meritació i percepció del complement de carrera administrativa*

La meritació i la percepció del complement de carrera administrativa corresponent al grau de desenvolupament professional reconegut després de l'accés inicial al sistema es farà efectiu a partir de l'1 de gener de 2015, d'acord amb el que disposa la disposició transitòria sexta d'este decret.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

*Primera. Accés al sistema del personal que a l'entrada en vigor d'este decret tinga la condició de personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat en situació de servici actiu*

1. Per a la incorporació al sistema i superar favorablement l'avaluació inicial de l'acompliment del treball realitzat del personal que, a l'entrada en vigor d'este decret, tinga la condició de personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat i es trobe en situació de servici actiu, caldrà, en la data de finalització del termini previst en l'apartat 2 de la disposició transitòria tercera, acreditar el compliment dels requisits següents:

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

*Segunda. Personal funcionario de carrera en excedencia voluntaria automática en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat*

1. El personal funcionario de carrera que solicite el acceso al GDP que le corresponda en el grupo o subgrupo en el que está en activo y que se encuentre en situación de excedencia voluntaria automática en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat, podrá solicitar, además, el reconocimiento del que le correspondería a fin de la percepción del complemento compensatorio por la diferencia entre ambas cuantías prevista en el apartado 2 del artículo 18. Los requisitos y procedimiento para dicho acceso inicial en los GDP en ambos grupos o subgrupos serán los que rigen con carácter general.

2. Quien no pueda solicitar el acceso en un GDP en el grupo o subgrupo en el que está en activo por no cumplir los requisitos previstos en el presente decreto, podrá solicitar el reconocimiento del que le correspondería en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat, en los que se encuentre en situación de excedencia voluntaria automática, a fin de la percepción de un complemento compensatorio por el importe de la cuantía correspondiente al GDP en el que se encuadraría. Cuando le sea reconocido el GDP 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.

*Tercera. Personal procedente de otras administraciones públicas*

1. El personal de otras administraciones públicas que desempeñe puestos de trabajo en la Administración de la Generalitat mediante el sistema de libre designación no tendrá derecho a acceder al sistema de carrera profesional horitzontal de la Administración de la Generalitat. No obstante, podrá percibir el complemento de carrera administrativa que, en su caso, tuviera reconocido en su Administración de origen de acuerdo con el principio de reciprocidad y los criterios de homologación que se determinen en los Convenios de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración que puedan ser suscritos.

2. 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 de origen, de acuerdo con el principio de reciprocidad y los criterios de homologación que se determinen en los convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos de colaboración que puedan ser suscritos. En ningún caso este personal podrá percibir retribución alguna en concepto de complemento de carrera administrativa con cargo a los presupuestos de la Generalitat, en tanto en cuanto el sistema regulado mediante este decreto no se implante plenamente para el personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo.

*Cuarta. Devengo y percepció del complemento de carrera administrativa*

El devengo y la percepció del complemento de carrera administrativa correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido tras el acceso inicial al sistema se hará efectivo a partir del 1 de enero de 2015, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitòria sexta de este decreto.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

*Primera. Acceso al sistema del personal que a la entrada en vigor de este decreto tenga la condición de personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat en situación de servicio activo*

1. Para la incorporación al sistema y superar favorablemente la evaluación inicial del desempeño del trabajo realizado del personal que, a la entrada en vigor de este decreto, tenga la condición de personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se encuentre en situación de servicio activo, será necesario, en la fecha de finalización del plazo previsto en el apartado 2 de la disposición transitòria tercera, acreditar el cumplimiento de los siguientes de requisitos:

a) Tener reconocida la antigüedad establecida en el apartado 2 de la presente 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) 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 Valencià.

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 últims 10 anys.

3r. Haver cursat un mínim d'hores de formació i perfeccionament en els últims 10 anys en cursos que hagen sigut convocats o homologats per qualsevol centre o organisme oficial de formació de personal empleat públic, d'acord amb les equivalències següents:

*Personal funcionari*

Subgrup A1	50 hores
Subgrup A2	40 hores
Subgrup C1	30 hores
Subgrup C2	20 hores
APF	15 hores

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

4t. Haver participat com a docent un mínim d'hores, en els últims 10 anys, en cursos de formació i perfeccionament que hagen sigut convocats o homologats per qualsevol centre o organisme oficial de formació de personal empleat públic, d'acord amb les equivalències següents:

*Personal funcionari*

Subgrup A1	50 hores
Subgrup A2	40 hores
Subgrup C1	30 hores
Subgrup C2	20 hores
APF	15 hores

5t. Títol d'un idioma comunitari, que siga com a mínim el certificat B1 del Marc Comú Europeu 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'establix un sistema de reconeixement de la competència en llengües estrangeres a la Comunitat Valenciana.

6t. Publicacions relacionades amb l'administració pública, la gestió del servici públic o l'atenció a la ciutadania, amb dipòsit legal i editades per un organisme públic, durant els últims 10 anys.

7m. Participació en projectes d'investigació competitiu i presentació de ponències i comunicacions en congressos científics durant els 10 anys immediatament anteriors.

8u. 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. L'accés al sistema en cada un dels GDP es realitzarà segons els anys d'antiguitat del personal, d'acord amb el quadro següent:

<i>Antiguitat</i>	<i>GDP</i>
Menys de 5 anys	GDP d'accés
5 anys	GDP I
10 anys	GDP II
16 anys	GDP III
22 anys	GDP IV

Les disposiciones que es dicten en el despliegamiento d'este decret regularan com s'assigna el romanent de temps que pugua produir-se quan, després de l'accés inicial al sistema en el GDP corresponent, reste una fracció de temps de servicis 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 de carrera de l'Administració de la Generalitat que, en la data de finalització del termini d'acreditació de mèrits previst en l'apartat 2 de la disposició transitòria tercera tinga l'antiguitat

b) Poseer alguno de los siguientes méritos:

1.º Certificado, como mínimo, de grado medio de conocimiento del valenciano expedido 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 últimos diez años.

3.º Haber cursado un mínimo de horas de formación y perfeccionamiento en los últimos diez años, 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:

*Personal funcionario*

Subgrupo A1	50 horas
Subgrupo A2	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 últimos diez años, en cursos de formación y perfeccionamiento que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

*Personal funcionario*

Subgrupo A1	50 horas
Subgrupo A2	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, durante los últimos diez años

7.º Participación en proyectos de investigación competitivos y presentación de ponencias y comunicaciones en congresos científicos durante los diez años inmediatamente anteriores.

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. El acceso al sistema en cada uno de los GDP se realizará en función de los años de antigüedad del personal, de acuerdo con el siguiente cuadro:

<i>Antigüedad</i>	<i>GDP</i>
Menos de 5 años	GDP de acceso
5 años	GDP I
10 años	GDP II
16 años	GDP III
22 años	GDP IV

Las disposiciones que se dicten en desarrollo del presente decreto regularán cómo se asigna el remanente de tiempo que pueda producirse cuando, tras el acceso inicial al sistema en el GDP 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 de carrera de la Administración de la Generalitat que, en la fecha de finalización del plazo de acreditación de méritos previsto en el apartado 2 de la disposición transitoria tercera,

requerida conforme a l'apartat 2 d'esta disposició, però no acredite la possessió d'alguns dels mèrits establits en l'apartat 1.b iniciarà la seua carrera professional en el GDP d'accés, d'acord amb el que disposa l'article 8.1 d'este decret.

4. El personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat que en la data d'entrada en vigor d'este decret tinga l'antiguitat requerida conforme a l'apartat 2 d'esta disposició, però no acredite la possessió d'alguns dels mèrits establits en l'apartat 1.b, sollicitarà l'accés al sistema de carrera professional en el termini previst en la disposició transitòria tercera, i disposarà d'un termini que finalitzarà el 31 de desembre de 2015 per a obtindre'ls i acreditar-los.

A estos efectos, l'accés al sistema serà, de manera provisional, en el GDP d'accés, i passarà a ser definitiu si, després d'haver transcorregut el termini previst en el paràgraf anterior, no s'acredita la possessió d'alguns dels mèrits establits en l'apartat 1.b d'esta disposició. Si s'acrediten els mèrits, s'enquadrarà de forma definitiva en el GDP que li corresponga segons la seua antiguitat, amb els mateixos efectes que els del personal funcionari de carrera que s'enquadre a l'entrada en vigor del decret.

5. D'acord amb el que disposa l'article 9.3 d'este decret, els mèrits al·legats per a fer efectiu l'accés inicial al sistema no podran valorar-se o tindre's en compte, de nou, per a progressar en la carrera.

*Segona. Accés al sistema del personal que a l'entrada en vigor d'este decret tinga la condició de personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat en qualsevol de les situacions previstes en l'apartat 3 de l'article 11 d'este decret, així com del personal en situació d'excedència voluntària per interès particular*

1. La incorporació al sistema del personal que, a l'entrada en vigor d'este decret, tinga la condició de personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat i es trobe en qualsevol de les situacions assenyalades en l'apartat 3 de l'article 11 d'este decret, o bé en la situació d'excedència voluntària per interès particular, es produirà per mitjà d'una sol·licitud, en la data en què es produïssa el seu reingrés al servici actiu, sempre que, en la data esmentada, este personal complisca els requisits establits en la disposició transitòria primera.

2. Serà aplicable la previsió que conté l'apartat 4 de la disposició transitòria primera al personal funcionari de carrera que accedisca al sistema d'acord amb el que preveu esta disposició que tinga l'antiguitat requerida conforme a l'apartat 2 de la disposició transitòria primera, però no acredite la possessió d'alguns dels requisits que esta assenyalada. El termini per a obtindre els requisits esmentats serà d'un any comptat des de la data del reingrés.

3. Un tractament idèntic tindrà el personal funcionari de carrera que va ser declarat en excedència voluntària automàtica per ocupar un altre lloc de treball com a personal funcionari interí o contractat laboral temporal, de conformitat amb la normativa vigent en el moment en què es va produir esta declaració.

*Tercera. Procediment per a l'accés al sistema del personal que a l'entrada en vigor d'este decret tinga la condició de personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat*

1. La tramitació i instrucció del procediment d'accés al sistema previst en les disposicions transitòries primera i segona d'este decret s'efectuarà de conformitat amb el que establix la present disposició i la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, amb les particularitats següents.

2. La direcció general competent en matèria de funció pública dictarà una resolució d'inici del procediment de sol·licitud de la incorporació al sistema del personal que a l'entrada en vigor d'este decret tinga la condició de funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat. Esta resolució serà publicada en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

3. En el termini d'un mes, comptat a partir de l'endemà de la publicació de la resolució esmentada, el personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este decret i que dispose d'un compte de correu gva.es, amb caràcter obliga-

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, iniciará su carrera profesional en el GDP de acceso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.1 del presente decreto.

4. El personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat que en la fecha de entrada en vigor de este decreto 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 su acceso al sistema de carrera profesional en el plazo previsto en la disposición transitoria tercera, disponiendo de un plazo que finalizará el 31 de diciembre de 2015, para la obtención y acreditación de los mismos.

A estos efectos, el acceso al sistema será, de forma provisional, en el GDP de acceso, pasando a ser definitivo si transcurrido el plazo previsto en el párrafo anterior, no se acredita la posesión de alguno de los méritos establecidos en el apartado 1.b de esta disposición. Si se acreditaran los méritos, se encuadrará de forma definitiva en el GDP que le corresponda según su antigüedad, con los mismos efectos que los del personal funcionario de carrera que se encuadre a la entrada en vigor del decreto.

5. Conforme a lo dispuesto en el artículo 9.3 del presente decreto, los méritos alegados para hacer efectivo el acceso inicial al sistema no podrán valorarse o tenerse en cuenta, de nuevo, para progresar en la carrera.

*Segunda. Acceso al sistema del personal que a la entrada en vigor de este decreto tenga la condición de personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat en cualquiera de las situaciones previstas en el apartado 3 del artículo 11 del presente decreto, así como del personal en situación de excedencia voluntaria por interès particular*

1. La incorporación al sistema del personal que, a la entrada en vigor de este decreto, tenga la condición de personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se encuentre en cualquiera de las situaciones relacionadas en el apartado 3 del artículo 11 del presente decreto, o bien en la situación de excedencia voluntaria por interès particular, se producirá mediante solicitud, en la fecha en que se produzca su reingreso al servicio activo, siempre que, en dicha fecha, este personal cumpla los requisitos establecidos en la disposición transitoria primera.

2. Será de aplicación la previsión contenida en el apartado 4 de la disposición transitoria primera al personal funcionario de carrera que acceda al sistema 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.

3. Idéntico tratamiento tendrá el personal funcionario de carrera que fue declarado en excedencia voluntaria automática por ocupar otro puesto de trabajo como personal funcionario interino o contratado laboral temporal, de conformidad con la normativa vigente en el momento en que se produjo dicha declaración.

*Tercera. Procedimiento para el acceso al sistema del personal que a la entrada en vigor de este decreto tenga la condición de personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat*

1. La tramitación e instrucció del procedimiento de acceso al sistema previsto en las disposiciones transitorias primera y segunda del presente decreto se efectuará de conformidad con lo establecido en la presente disposición y en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con las siguientes particularidades.

2. La Dirección General competente en materia de función pública dictará una Resolución de inicio del procedimiento de solicitud de la incorporación al sistema del personal que a la entrada en vigor del presente decreto tenga la condición de funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat. Dicha resolución será publicada en el *Diari Oficial de la Comunitat 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 carrera de la administración de la Generalitat incluido en el ámbito de aplicación de este decreto y que disponga de cuenta de correo gva.es, con carácter

tori, haurà d'accedir a l'aplicació informàtica a què es referix l'article 34.

4. Les persones que, tot i estar obligades a accedir al sistema per mitjà del procediment electrònic, no formulen la sol·licitud per esta via seran objecte d'un tractament homogeni d'ofici per la direcció general competent en matèria de funció pública en els termes que preveu l'apartat 12 d'esta disposició, una vegada finalitzat el procés d'enquadrament inicial de la resta de personal.

5. Esta aplicació informàtica assignarà provisionalment el GDP en el qual correspondria enquadrar la persona sol·licitant de conformitat amb l'antigüitat que consta en el Registre de Personal i establirà la llista dels mèrits que hi consten.

6. La persona haurà d'optar pel mèrit amb què desitja ser enquadrada d'entre els previstos en la disposició transitòria primera. 1.b d'este decret. En cas de no manifestar cap opció o d'indicar-ne diverses, s'enquadrarà amb els mèrits que figuren inscrits en Registre de Personal amb l'orde de prelación previst en la disposició transitòria primera esmentada.

7. Quan es considere que el GDP assignat provisionalment no és correcte, o bé es desitja al·legar algun mèrit diferent dels que apareixen en la llista dels inscrits en el Registre de Personal, es podran presentar les al·legacions que s'entenguen pertinents a través del procediment electrònic previst en este decret. Junt amb les al·legacions, s'hi podrà adjuntar la documentació acreditativa corresponent, que ha d'acompanyar-se, necessàriament, d'una declaració responsable en què 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'hi adjunta la documentació que resulte necessària per a la resolució en el termini de 10 dies des que es van efectuar les al·legacions, se'l declararà desistit del procediment iniciat i serà enquadrat d'ofici per la direcció general competent en matèria de funció pública en els termes de l'apartat 12 d'esta disposició.

8. Si, al contrari, tant 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 el registre del dia que serà considerat com a la data de sol·licitud a tots els efectes.

9. L'aplicació no permetrà l'accés a tot el personal que, segons les dades que consten en el Registre de Personal, considere que no complix els requisits previstos per a tindre dret a l'accés al sistema de carrera professional horitzontal segons el que disposa este decret, sense perjudi d'exercir, si és el cas, el dret a presentar la sol·licitud que entenga convenient, de conformitat amb el que estableix la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

10. En cas que hi haja dos sol·licituds, s'entendrà vàlida la presentada en últim lloc.

11. Dins del mateix termini a què es referix l'apartat 3 d'esta disposició, el personal podrà renunciar a l'adhesió al sistema de carrera professional horitzontal.

12. Després d'haver transcorregut el termini assenyalat en l'apartat anterior sense que s'haja presentat la sol·licitud ni la renúncia, el personal funcionari de carrera serà enquadrat en el sistema de carrera d'acord amb els mèrits que consten inscrits en el Registre de Personal de l'Administració de la Generalitat amb l'orde de prelación previst en la disposició transitòria primera 1.b.

13. La direcció general que exercisca les competències en matèria de funció pública dictarà una resolució en què es reconeixerà al personal funcionari de carrera el GDP que corresponga en cada cas, i la notificarà, en el termini màxim de sis mesos comptat des de l'endemà del dia en què finalitze el termini previst en l'apartat 2 d'esta disposició. Els efectes de la falta de resolució expressa seran estimatoris.

*Quarta. Règim transitori derivat dels processos d'integració en els cossos, agrupacions professionals funcionaries i escales de l'Administració de la Generalitat*

El personal que, després d'haver finalitzat els processos d'integració, no haja resultat integrat en algun dels cossos, agrupacions professionals i escales de l'Administració de la Generalitat, tindrà dret a la carrera professional en el subgrup o grup professional en què es trobe

obligatorio, deberá acceder a la aplicación informática a la que se refiere el artículo 34.

4. Quienes estando obligados a acceder al sistema mediante el procedimiento electrónico, no formulen su solicitud por esta vía, serán objeto de tratamiento homogéneo de oficio por la Dirección General competente en materia de función pública en los términos previstos en el apartado 12 de la presente disposición, una vez finalizado el proceso de encuadramiento inicial del resto de personal.

5. Dicha aplicación informática, asignará provisionalmente el GDP en el que procedería encuadrar 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 del presente decreto. 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. Cuando se considere que 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 al·legada.

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 desistido del procedimiento iniciado y será encuadrado de oficio por la dirección general competente en materia de función pública en los términos del apartado 12 de la presente disposición.

8. Si, por el contrario, tanto 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. La aplicación no permitirá el acceso a todo aquel personal que, según los datos obrantes en Registro de Personal, considere que no cumple con los requisitos previstos para tener derecho al acceso al sistema de carrera profesional horitzontal según lo dispuesto en este decreto, sin perjuicio de ejercer, en su caso, el derecho a presentar la solicitud que entienda conveniente, de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

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

11. Dentro del mismo plazo a que se refiere el apartado 3 de esta disposición, el personal podrá renunciar a la adhesión al sistema de carrera profesional horitzontal.

12. Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior sin que se hubiera presentado la solicitud ni la renuncia, el personal funcionario de carrera será encuadrado en el sistema de carrera de acuerdo con 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 transitoria primera 1.b.

13. La dirección general que ostente las competencias en materia de función pública dictará resolución en la que se reconocerá al personal funcionario de carrera el GDP 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. Los efectos de la falta de resolución expresa serán estimatoris.

*Cuarta. Régimen transitorio derivado de los procesos de integración en los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionarias y escalas de la Administración de la Generalitat*

El personal que, finalizados los procesos de integración, no haya resultado integrado en alguno de los cuerpos, agrupaciones profesionales y escalas de la Administración de la Generalitat, tendrá derecho a la carrera profesional en el subgrupo o grupo profesional en el que

classificat el lloc de treball de què és titular. En cas que després de la finalització d'estos processos este personal resulte integrat en algun cos o agrupació professional, la progressió en este li serà reconeguda en el corresponent cos o agrupació professional funcional en el moment que s'hi integre. A este personal li serà aplicable la garantia continguda en l'apartat 2 de l'article 18 d'este decret.

*Quinta. Implantació progressiva del sistema d'avaluació de l'acompliment*

L'Administració de la Generalitat implantarà progressivament el sistema de valoració dels mèrits previst en este decret. A este efecte, en l'últim trimestre de cada any, la direcció general competent en matèria de funció pública aprovarà un pla anual d'avaluació, amb la negociació prèvia amb les organitzacions sindicals representades en la Mesa Sectorial de Funció Pública i CIVE, que desenrotllarà i implantarà, de forma gradual, les àrees de valoració previstes en els articles 12 i 13 o, si és el cas, l'element o elements que cal valorar d'estes, així com la puntuació mínima necessària per a poder accedir al GDP superior, fins a la implantació completa del sistema previst en este decret.

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

*Sexta. Implantació progressiva del sistema de carrera horitzontal*

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

2. Durant este 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 a què 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 a què es pertanga.

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

**DISPOSICIONS FINALS**

*Primera. Desplegament de la norma*

Es faculta la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública per a dictar l'orde de desplegament que regule els aspectes de caràcter tècnic del procediment electrònic previst en este decret, així com totes les disposicions que requerisca el desplegament i execució d'este decret.

*Segona. Entrada en vigor*

Este decret entrarà en vigor l'endemà del dia que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 7 de novembre de 2014

El president de la Generalitat,  
ALBERTO FABRA PART

El conseller d'Hisenda i Administració Pública,  
JUAN CARLOS MORAGUES FERRER

se encuentre clasificado el puesto de trabajo del que es titular. En el supuesto de que con posterioridad a la finalización de dichos procesos dicho personal resulte integrado en algún cuerpo o agrupación profesional, la progresión en el mismo le será reconocida en el correspondiente cuerpo o agrupación profesional funcional en el momento que se integre. A dicho personal le será de aplicación la garantía contenida en el apartado segundo del artículo decimotercero del presente decreto.

*Quinta. Implantación progresiva del sistema de evaluación del desempeño*

La Administración de la Generalitat implantarà progressivament el sistema de valoració dels mèrits previst en el present decret. A tal efecte, 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 CIVE, que desarrollará e implantará de forma gradual las áreas de valoración previstas en los artículos 12 y 13 o, en su caso, el elemento o elementos a valorar de las mismas, así como la puntuación mínima necesaria para poder acceder al GDP superior, hasta la implantación completa del sistema previsto en este decreto.

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

*Sexta. Implantación progresiva del sistema de carrera horitzontal*

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:

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

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

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

4.º. 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.

**DISPOSICIONES FINALES**

*Primera. Desarrollo de la norma*

Se faculta a la persona titular de la conselleria competente en materia de función pública para dictar la orden de desarrollo que regule los aspectos de carácter técnico del procedimiento electrónico previsto en este decreto, así como cuantas disposiciones requiera el desarrollo y ejecución del presente decreto.

*Segunda. Entrada en vigor*

El presente decreto entrarà en vigor el día siguiente de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 7 de noviembre de 2014

El president de la generalitat,  
ALBERTO FABRA PART

El conseller de Hacienda y Administración Pública,  
JUAN CARLOS MORAGUES FERRER



ANNEX I

*Barem grups i subgrups A1-A2-B personal funcional*

Àrees			Elements	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
A	Orientació i compromís amb el servei públic	A1	Consecució dels objectius fixats al seu equip de gestió de projecte.	Fins a 20	Fins a 20	Fins a 20	Fins a 20
		A2	Implicació personal. Objectius individuals	Fins a 15	Fins a 15	Fins a 15	Fins a 15
B	Professionalitat en l'exercici de les funcions assignades	B1	Competència en l'exercici de les tasques assignades	Fins a 15	Fins a 15	Fins a 10	Fins a 10
		B2	Exercici efectiu de les tasques assignades	Fins a 10	Fins a 10	Fins a 10	Fins a 10
C	Iniciativa i participació per a la millora de la qualitat del servei públic	C	Millora prestació del servei públic	Fins a 10	Fins a 10	Fins a 10	Fins a 10
D	Desenrotllament de coneixements	D	Formació rebuda relacionada amb la pràctica professional.	Fins a 25	Fins a 20	Fins a 20	Fins a 15
E	Transferència de coneixements	E	Formació impartida investigació innovació	Fins a 5	Fins a 10	Fins a 15	Fins a 20
<i>Total</i>				<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

ANNEX II

*Barem grups i subgrups C1-C2 i APF personal funcional*

Àrees			Elements	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
A	Orientació i compromís amb el servei públic	A1	Consecució dels objectius fixats al seu equip de gestió de projecte	20	20	20	20
		A2	Implicació personal. Objectius individuals	15	15	15	15
B	Professionalitat en l'exercici de les funcions assignades	B1	Competència en l'exercici de les tasques assignades	15	15	15	15
		B2	Exercici efectiu de les tasques assignades	10	10	10	10
C	Iniciativa i participació per a la millora de la qualitat del servei públic	C	Millora prestació del servei públic	15	15	15	15
D	Desenrotllament de coneixements i transferència de coneixements	D	Formació rebuda relacionada amb la pràctica professional i participació/col·laboració en docència.	25	25	25	25
<i>Total</i>				<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

\* \* \* \* \*

ANEXO I

*Baremo grupos y subgrupos A1-A2-B personal funcional*

Àrees			Elementos	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
A	Orientación y com-promiso con el servicio público	A1	Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto	Hasta 20	Hasta 20	Hasta 20	Hasta 20
		A2	Implicación personal. Objetivos individuales	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 15
B	Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas	B1	Competencia en el desempeño de las tareas asignadas	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 10	Hasta 10
		B2	Desempeño efectivo de las tareas asignadas	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10
C	Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público	C	Mejora prestación del servicio público	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10
D	Desarrollo de conocimientos	D	Formación recibida relacionada con la práctica profesional.	Hasta 25	Hasta 20	Hasta 20	Hasta 15

E	Transferencia de conocimientos	E	Formación impartida investigación innovación	Hasta 5	Hasta 10	Hasta 15	Hasta 20
			Total	100	100	100	100

ANEXO II

*Baremo grupos y subgrupos C1-C2 Y APF personal funcionarial*

<i>Áreas</i>			<i>Elementos</i>	<i>GDP I</i>	<i>GDP II</i>	<i>GDP III</i>	<i>GDP IV</i>
A	Orientación y compromiso con el servicio público	A1	Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto	20	20	20	20
		A2	Implicación personal. Objetivos individuales	15	15	15	15
B	Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas	B1	Competencia en el desempeño de las tareas asignadas	15	15	15	15
		B2	Desempeño efectivo de las tareas asignadas	10	10	10	10
C	Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público	C	Mejora prestación del servicio público	15	15	15	15
D	Desarrollo de conocimientos y transferencia de conocimientos	D	Formación recibida relacionada con la práctica profesional y participación/colaboración en docencia.	25	25	25	25
			Total	100	100	100	100