

Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública

RESOLUCIÓ de 26 de desembre de 2019, de la Direcció General de Funció Pública, per la qual s'aprova el Pla anual d'avaluació per a l'ascens en el sistema de carrera professional l'any 2020. [2020/361]

El Decret 211/2018, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'exercici del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat (d'ara en avant Decret 211/2018).

La Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu (CIVE), mitjançant Acord de data 21 de desembre de 2018, s'ha adherit al que s'estableix en el Decret 211/2018, així com les normes corresponents de desplegament d'aquest, incloent-hi així al personal laboral de l'Administració de la Generalitat en l'àmbit d'aplicació del sistema de carrera professional horitzontal d'aquesta.

La disposició transitòria setena del Decret 211/2018 estableix que l'Administració de la Generalitat implantarà progressivament el sistema de valoració dels mèrits previstos en aquest decret, i a aquest efecte, en l'últim trimestre de cada any, la direcció general competent en matèria de Funció Pública, aprovarà un Pla Anual d'Avaluació, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals representades en la Mesa Sectorial de Funció Pública i CIVE, que desenvoluparà i implantarà, de forma gradual les àrees de valoració previstes en els articles 11 i 12 o, si escau, l'element o elements a valorar d'aquestes, així com la puntuació mínima necessària per a poder accedir al GDP o DPCR superior fins a la implantació completa del sistema previst d'aquest decret.

L'Ordre 2/2015, de 3 de desembre, de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, per la qual es desenvolupa el sistema d'avaluació de l'exercici, així com l'accés i el procediment de progressió dins del sistema de carrera professional horitzontal del personal empleat públic de l'Administració de la Generalitat, estableix en la disposició transitòria tercera, que durant el període d'implantació progressiva del sistema d'avaluació de l'exercici, a què es refereix la disposició transitòria cinquena del Decret 186/2014, actualment la disposició transitòria setena del Decret 211/18, la puntuació mínima necessària per a poder accedir a un GDP o, DPCR superior prevista en l'article 8.1 del citat Decret 211/18, serà la que s'establisca en el Pla Anual d'Avaluació.

En aplicació del que es disposa en les disposicions esmentades, per la present resolució s'aprova el Pla d'avaluació per a 2020 per a la progressió en el sistema de carrera professional horitzontal i es mantenen les mateixes àrees de valoració que es van establir per a l'any anterior i que regula les àrees de valoració, desenvolupament de coneixements i transferència de coneixements.

En conseqüència amb l'anterior, en exercici de les competències atribuïdes pel Decret 211/2018, i havent sigut objecte de negociació amb les organitzacions sindicals representades en la Mesa Sectorial de Funció Pública i CIVE en les reunions realitzades el dia 20 de desembre de 2019, resolc:

Primer

Aprovar el Pla anual d'avaluació per a la progressió en el sistema de carrera professional horitzontal l'any 2020.

Segon

Les àrees que seran objecte de valoració l'any 2020 seran les següents:

a) Per als subgrups A1 i A2 i el grup B, les àrees D (Desenvolupament de coneixements) i E (Transferència de coneixements), previstes en els apartats 4 i 5 de l'article 11 del Decret 211/2018.

b) Per als subgrups C1 i C2 i agrupacions professionals funcionaries, l'àrea D (Desenvolupament i transferència de coneixements), prevista en l'apartat 4 de l'article 12 del Decret 211/2018.

Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública

RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Función Pública, por la que se aprueba el Plan anual de evaluación para el ascenso en el sistema de carrera profesional el año 2020. [2020/361]

El Decreto 211/2018, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de la Administración de la Generalitat (en adelante Decreto 211/2018).

La Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE), mediante Acuerdo de fecha 21 de diciembre de 2018, se ha adherido a lo establecido en el Decreto 211/2018, así como las normas correspondientes de desarrollo de este, incluyendo así al personal laboral de la Administración de la Generalitat en el ámbito de aplicación del sistema de carrera profesional horizontal de esta.

La disposición transitòria séptima del Decreto 211/2018 establece que la Administración de la Generalitat implantará progresivamente el sistema de valoración de los méritos previstos en dicho decreto, y a tal efecto, en el último trimestre de cada año, la dirección general competente en materia de Función Pública, aprobará un Plan Anual de Evaluación, previa negociación con las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Función Pública y CIVE, que desarrollará e implantará, de forma gradual las áreas de valoración previstas en los artículos 11 y 12 o, en su caso, el elemento o elementos a valorar de las mismas, así como la puntuación mínima necesaria para poder acceder al GDP o DPCR superior hasta la implantación completa del sistema previsto de este decreto.

La Orden 2/2015, de 3 de diciembre, de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, por la que se desarrolla el sistema de evaluación del desempeño, así como el acceso y el procedimiento de progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, establece en la disposición transitòria tercera, que durante el período de implantación progresiva del sistema de evaluación del desempeño, a que se refiere la disposición transitòria quinta del Decreto 186/2014, actualmente la disposición transitòria séptima del Decreto 211/18, la puntuación mínima necesaria para poder acceder a un GDP o, DPCR superior prevista en el artículo 8.1 del citado Decreto 211/18, será la que se establezca en el Plan Anual de Evaluación.

En aplicació de lo dispuesto en las disposiciones mencionadas, por la presente resolución se aprueba el Plan de evaluación para 2020 para la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal y se mantienen las mismas áreas de valoración que se establecieron para el año anterior y que regula las áreas de valoración, desarrollo de conocimientos y transferencia de conocimientos.

En consecuencia con el anterior, en ejercicio de las competencias atribuidas por el Decreto 211/2018, y habiendo sido objeto de negociación con las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Función Pública y CIVE en las reuniones realizadas el día 20 de diciembre de 2019, resuelvo:

Primero

Aprobar el Plan anual de evaluación para la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal el año 2020.

Segundo

Las áreas que serán objeto de valoración el año 2020 serán las siguientes:

a) Para los subgrupos A1 y A2 y el grupo B, las áreas D (Desarrollo de conocimientos) y E (Transferencia de conocimientos), previstas en los apartados 4 y 5 del artículo 11 del Decreto 211/2018.

b) Para los subgrupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales funcionarias, el área D (Desarrollo y transferencia de conocimientos), prevista en el apartado 4 del artículo 12 del Decreto 211/2018.

Tercer. Puntuació exigida per a la progressió en el sistema

1. L'Ordre 2/2015, de 3 de desembre, de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, per la qual es desenvolupa el sistema d'avaluació de l'exercici, així com l'accés i el procediment de progressió dins del sistema de carrera professional horitzontal del personal empleat públic de l'Administració de la Generalitat, en els articles 11 i 12, estableix l'equivalència, en nombre d'hores, de la puntuació assignada a cadascuna de les àrees susceptibles de valoració previstes en l'apartat anterior.

2. La puntuació exigible en les àrees esmentades l'any 2020 per a accedir al següent GDP/DPCR serà la següent:

2.1. Per al GDP/DPCR I i II en els subgrups A1 i A2 i el grup B, 20 punts.

2.2. Per al GDP/DPCR III i IV en els subgrups A1 i A2 i el grup B, 22 punts.

2.3. Per als subgrups C1 i C2 i agrupacions professionals funcionals, 16 punts.

3. Al temps de permanència necessari per a l'ascens de GDP/DPCR se li descomptarà el romanent reconegut a cada persona en la resolució d'enquadrament inicial en el sistema. Una vegada determinat el temps que falta per a poder ascendir de GDP/DPCR, la puntuació concreta exigible, de conformitat amb l'apartat anterior, haurà d'ajustar-se de manera proporcional al període esmentat.

Les hores de formació rebudes o impartides durant el temps de romanent esmentat podran aplicar-se per a obtenir la puntuació necessària en cada cas, sempre que no hagen servit per a fer efectiu l'accés inicial al sistema.

València, 26 de desembre de 2019.– El director general de Funció Pública: David Alfonso Jarque.

Tercero. Puntuación exigida para la progresión en el sistema

1. La Orden 2/2015, de 3 de diciembre, de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, por la que se desarrolla el sistema de evaluación del desempeño, así como el acceso y el procedimiento de progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, en los artículos 11 y 12, establece la equivalencia, en número de horas, de la puntuación asignada a cada una de las áreas susceptibles de valoración previstas en el apartado anterior.

2. La puntuación exigible en las áreas mencionadas el año 2020 para acceder al siguiente GDP/DPCR será la siguiente:

2.1. Para el GDP/DPCR I y II en los subgrupos A1 y A2 y el grupo B, 20 puntos.

2.2. Para el GDP/DPCR III y IV en los subgrupos A1 y A2 y el grupo B, 22 puntos.

2.3. Para los subgrupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales funcionales, 16 puntos.

3. Al tiempo de permanencia necesario para el ascenso de GDP/DPCR se le descomparará el remanente reconocido a cada persona en la resolución de encuadramiento inicial en el sistema. Una vez determinado el tiempo que falta para poder ascender de GDP/DPCR, la puntuación concreta exigible, de conformidad con el apartado anterior, deberá ajustarse de forma proporcional al período mencionado.

Las horas de formación recibidas o impartidas durante el tiempo de remanente mencionado podrán aplicarse para obtener la puntuación necesaria en cada caso, siempre que no hayan servido para hacer efectivo el acceso inicial al sistema.

València, 26 de diciembre de 2019.– El director general de Función Pública: David Alfonso Jarque.