

BORRADOR DE DECRETO DEL CONSELL POR EL QUE SE REGULA EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT

Artículo 1. Derecho a la carrera profesional horizontal	3
Artículo 2. Objeto del Decreto	3
Artículo 3. Ámbito de aplicación	3

TÍTULO I. LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Artículo 4. Definición de la carrera profesional horizontal	3
Artículo 5. Grados de desarrollo profesional	4
Artículo 6. Acceso al sistema de carrera horizontal	4
Artículo 7. Encuadramiento inicial	4
Artículo 8. Procedimiento de Encuadramiento	5
Artículo 9. Requisitos para la progresión en el sistema	5
Artículo 10. Tiempo de permanencia necesario para solicitar el ascenso	6
Artículo 11. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia	6
Artículo 12. Áreas de valoración	7
Artículo 13. Normas para la valoración	8
Artículo 14. Progresión del personal de los subgrupos profesionales A1 y A2 y del grupo B	8
Artículo 15. Progresión del personal de los subgrupos profesionales C1 y C2 y de las agrupaciones profesionales funcionariales	11
Artículo 16. Acceso al GDP superior	13
Artículo 17. Derecho de información	14
Artículo 18. Complemento de carrera administrativa	14
Artículo 19. Otros beneficios asociados al grado de desarrollo profesional	14

TÍTULO II. SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 20. La evaluación del desempeño	15
Artículo 21. Situaciones particulares	15

CAPÍTULO I. Cumplimiento de objetivos

Artículo 22. Cumplimiento de objetivos colectivos	15
Artículo 23. Equipos de Gestión de Proyectos	15
Artículo 24. Objetivos colectivos	16
Artículo 25. Compromiso de objetivos	16
Artículo 26. Implicación y contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos. Objetivos individuales	17
Artículo 27. Informe de resultados	17

CAPÍTULO II. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas

Artículo 28. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas	17
Artículo 29. Desempeño efectivo de las tareas asignadas	18

CAPÍTULO III. Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público

Artículo 30. Iniciativa y contribución en la mejora de la prestación del servicio público.... 18

TÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Artículo 31. Organización del sistema de carrera profesional horizontal..... 18

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional única. Personal procedente de otras Administraciones Públicas... 19

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Exención de evaluación 19

Disposición transitoria segunda. Personal funcionario de carrera en excedencia automática de otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat 19

Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio derivado de los procesos de integración en los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y escalas de la Administración de la Generalitat 20

Disposición transitoria cuarta. Calendario de implantación 20

Disposición transitoria quinta. Abono progresivo del complemento de carrera administrativa 20

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Desarrollo de la norma 20

Disposición final segunda. Entrada en vigor 21

ANEXO

CUANTÍA DEL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL 22

BORRADOR DE DECRETO DEL CONSELL POR EL QUE SE REGULA EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT

Artículo 1. Derecho a la carrera profesional horizontal

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 horizontal que se regula en el presente Decreto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16. a) y 17 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y 117 de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Artículo 2. Objeto del Decreto

1. El presente Decreto tiene por objeto la regulación del sistema de carrera profesional horizontal 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 proesición 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 el mantenimiento del puesto de trabajo obtenido mediante el sistema de concurso de méritos, mediante el nombramiento como personal funcionario interino o por el sistema de mejora de empleo, 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

La presente norma será de apliación al personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, según se define ésta en el artículo 4 de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

TÍTULO I. LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Artículo 4. Definición de la carrera profesional horizontal

La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su conducta 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, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas en la estructura de grados de desarrollo profesional establecido, que será irreversible salvo por apliación de la sanción de demérito prevista en la regulación del régimen disciplinario.

Artículo 5. 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 6. Acceso al sistema de carrera horizontal

1. El derecho a la carrera horizontal nace en el momento de la adquisición de la condición de funcionario de carrera en un determinado cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala de la Administración de la Generalitat.

2. El acceso al sistema de carrera horizontal que se regula en el presente Decreto tendrá carácter voluntario. A tal efecto, deberá presentarse solicitud formal de inclusión en el sistema, en los términos que se establezca en el presente Decreto y en las disposiciones de desarrollo de la presente norma.

Artículo 7. Encuadramiento inicial

1. Con carácter general, la carrera profesional horizontal se iniciará en el GDP de acceso.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el personal funcionario de carrera podrá ser encuadrado inicialmente en el GDP correspondiente, conforme al procedimiento establecido en el artículo siguiente, teniendo en cuenta los servicios prestados en cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas de igual clasificación profesional que la del cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala desde la que se accede, de acuerdo con los datos que consten anotados en el Registro de Personal de la Administración de la Generalitat, así como la obtención de la puntuación exigida para cada grado de desarrollo profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

3. Para el encuadramiento inicial, se requerirá tener reconocido el tiempo de servicios que a continuación se indica, así como la superación cada dos años de las correspondientes evaluaciones del desempeño a que se hace referencia en el artículo siguiente, con la excepción del GDP I en el que no se exigirá la superación de dicha evaluación sino la aportación del documento previsto en el artículo 8.1 del presente Decreto.

- a) GDP I. 6 años.
- b) GDP II. 13 años.
- c) GDP III. 21 años.
- d) GDP IV. 30 años.

4. Producido el encuadramiento inicial regirán para los sucesivos ascensos los tiempos mínimos de permanencia previstos en el artículo 10.

Artículo 8. Procedimiento de Encuadramiento

1. El encuadramiento inicial en el GDP I se producirá de forma automática. No obstante, dado el carácter voluntario del acceso al sistema de carrera profesional horizontal, el

personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat deberá presentar un Documento de Adhesión al Sistema (DOCADSI), cuyo modelo normalizado será aprobado por la Conselleria competente en materia de función pública, y que incluirá, entre otros aspectos:

- a) Manifestación expresa de la adhesión al sistema de carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración de la Generalitat.
- b) Compromiso en la consecución de los objetivos de la administración pública y de la mejora del servicio público.
- c) Descripción o mapa individual del puesto de trabajo del que se es titular o, en su caso, se ocupa, en la que se incluirán los elementos esenciales del mismo, tanto en sus aspectos dinámicos, como en relación con su posición en la estructura organizativa en la que se encuentra adscrito.

El DOCADSI deberá estar suscrito tanto por el personal funcionario de carrera interesado como por el responsable de la unidad o, en su caso, órgano administrativo en el que se encuentre adscrito el puesto de trabajo.

2. Transcurridos 2 años desde el reconocimiento del GDP I, para el encuadramiento en el GDP II, se requerirá además la obtención de 30 puntos en la suma de la valoración de las Áreas referidas a la evaluación del desempeño, con una puntuación máxima de 15 puntos por cada Área de Evaluación. El mismo procedimiento regirá para el acceso a los GDP III y IV, forma sucesiva, cada 2 años, mediante la presentación de la oportuna solicitud y la acreditación de la puntuación mínima requerida y obtenida desde el acceso al GDP anterior.

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 en el GDP inmediatamente inferior, así como obtener la puntuación mínima establecida, en cada caso, en la valoración de los méritos que se requieren 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. En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta nada 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 diferentes cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas. Tampoco podrán alegarse méritos obtenidos durante el citado periodo de tiempo para posteriores ascensos a GDP superiores.

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:

- GDP I: 6 años
- GDP II: 6 años
- GDP III: 6 años

- GDP IV: 6 años

Artículo 11. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia

1. Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo de servicios en puestos de trabajo adscritos al cuerpo, agrupación profesional o escala correspondiente, por cualquiera de los sistemas de provisión previstos normativamente.
2. Asimismo, se tendrá en cuenta el tiempo de servicios en puestos de trabajo adscritos a escalas del mismo cuerpo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional decimonovena de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
3. El tiempo de servicios en puestos de trabajo adscritos a cuerpos o escalas diferentes a la de pertenencia mediante el sistema de mejora de empleo, podrá ser imputado, cuando se produzca el cese y a opción de la persona interesada, al cuerpo o escala de origen siempre que pertenezca al mismo itinerario profesional o al cuerpo o escala desempeñado provisionalmente en el momento que acceda a la condición de personal funcionario de carrera del mismo mediante la superación de los correspondientes procedimientos selectivos.
4. Asimismo, se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes 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

A los efectos de la valoración de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera, se establecen las siguientes áreas de valoración.

- 1) Para los subgrupos A1 y A2 y el grupo B:
 - 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.
 - 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.
 - 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.
 - d) Desarrollo de conocimientos: Se valorará la formación recibida relacionada con la práctica profesional.
 - e) Transferencia de conocimientos: Se valorará la participación y promoción en la docencia y en la gestión del conocimiento, así como la participación y promoción en la investigación y en la innovación en materias relacionadas con las funciones desempeñadas.

- 2) Para los subgrupos C1 y C2 y las agrupaciones profesionales funcionariales:
- 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.
 - 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.
 - 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.
 - d) Desarrollo de conocimientos y transferencia de conocimientos: Se valorará la formación recibida relacionada con la práctica profesional, así como la participación y promoción en la docencia y en la gestión del conocimiento, en materias relacionadas con las funciones desempeñadas.

Artículo 13. Normas para la valoración

1. La valoración de las áreas “cumplimiento de objetivos”, “Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas” e “Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público”, se obtendrá como consecuencia de la aplicación de los sistemas de evaluación del desempeño previstos en el Título II.
2. La valoración de las Áreas “Desarrollo de conocimientos” y “Transferencia de conocimientos” o, en su caso, “Desarrollo y transferencia de conocimientos”, se efectuará conforme al oportuno baremo que se contenga en las disposiciones de desarrollo de la presente norma, y en que se tendrán en cuenta las diferencias en el acceso a esta actividad.

Artículo 14. Progresión del personal de los subgrupos profesionales A1 y A2 y del grupo B

1) Acceso al GDP I

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del presente Decreto y de acuerdo con el tiempo de permanencia previsto en el artículo 10 para acceder al GDP I se requiere haber obtenido un mínimo 75 puntos en la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con la siguiente distribución:

Área A): Orientación y compromiso con el servicio público: Hasta un máximo de 35 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.
- Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área B): Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas: Hasta un máximo de 25 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento B.1. Competencia en el desempeño de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 15 puntos.

- Elemento B.2. Desempeño efectivo de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 10 puntos.

Área C): Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: Hasta un máximo de 10 puntos.

Área D): Desarrollo de conocimientos. Formación recibida relacionada con la práctica profesional: hasta un máximo de 25 puntos.

Área E): Transferencia de conocimientos: Hasta un máximo de 5 puntos.

2) Acceso al GDP II

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del presente Decreto y de acuerdo con el tiempo de permanencia previsto en el artículo 10 para acceder al GDP II se requiere haber obtenido un mínimo 75 puntos en la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con la siguiente distribución:

Área A): Orientación y compromiso con el servicio público: Hasta un máximo de 35 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.
- Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área B): Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas: Hasta un máximo de 25 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento B.1. Competencia en el desempeño de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 15 puntos.
- Elemento B.2. Desempeño efectivo de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 10 puntos.

Área C): Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: Hasta un máximo de 10 puntos.

Área D): Desarrollo de conocimientos. Formación recibida relacionada con la práctica profesional: hasta un máximo de 20 puntos.

Área E): Transferencia de conocimientos: Hasta un máximo de 10 puntos.

3) Acceso al GDP III

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del presente Decreto y de acuerdo con el tiempo de permanencia previsto en el artículo 10 para acceder al GDP III se requiere haber obtenido un mínimo 75 puntos en la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con la siguiente distribución:

Área A): Orientación y compromiso con el servicio público: Hasta un máximo de 35 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.
- Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área B): Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas: Hasta un máximo de 20 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento B.1. Competencia en el desempeño de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 10 puntos.
- Elemento B.2. Desempeño efectivo de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 10 puntos.

Área C): Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área D): Desarrollo de conocimientos. Formación recibida relacionada con la práctica profesional: hasta un máximo de 15 puntos.

Área E): Transferencia de conocimientos: Hasta un máximo de 15 puntos.

4) Acceso al GDP IV

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del presente Decreto y de acuerdo con el tiempo de permanencia previsto en el artículo 10 para acceder al GDP IV se requiere haber obtenido un mínimo 75 puntos en la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con la siguiente distribución:

Área A): Orientación y compromiso con el servicio público: Hasta un máximo de 35 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.
- Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área B): Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas: Hasta un máximo de 20 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento B.1. Competencia en el desempeño de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 10 puntos.
- Elemento B.2. Desempeño efectivo de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 10 puntos.

Área C): Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área D): Desarrollo de conocimientos. Formación recibida relacionada con la práctica profesional: hasta un máximo de 10 puntos.

Área E): Transferencia de conocimientos: Hasta un máximo de 20 puntos.

Artículo 15. Progresión del personal de los subgrupos profesionales C1 y C2 y de las agrupaciones profesionales funcionariales

1) Acceso al GDP I

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del presente Decreto y de acuerdo con el tiempo de permanencia previsto en el artículo 10 para acceder al GDP I se requiere haber obtenido un mínimo 75 puntos en la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con la siguiente distribución:

Área A): Orientación y compromiso con el servicio público: Hasta un máximo de 35 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.
- Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área B): Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas: Hasta un máximo de 25 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento B.1. Competencia en el desempeño de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 15 puntos.
- Elemento B.2. Desempeño efectivo de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 10 puntos.

Área C): Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área D): Desarrollo de conocimientos y transferencia de conocimientos: Hasta un máximo de 25 puntos.

2) Acceso al GDP II

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del presente Decreto y de acuerdo con el tiempo de permanencia previsto en el artículo 10 para acceder al GDP II se requiere haber obtenido un mínimo 75 puntos en la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con la siguiente distribución:

Área A): Orientación y compromiso con el servicio público: Hasta un máximo de 35 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.
- Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área B): Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas: Hasta un máximo de 25 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento B.1. Competencia en el desempeño de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 15 puntos.
- Elemento B.2. Desempeño efectivo de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 10 puntos.

Área C): Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área D): Desarrollo de conocimientos y transferencia de conocimientos: Hasta un máximo de 25 puntos.

3) Acceso al GDP III

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del presente Decreto y de acuerdo con el tiempo de permanencia previsto en el artículo 10 para acceder al GDP III se requiere haber obtenido un mínimo 75 puntos en la suma de la

puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con la siguiente distribución:

Área A): Orientación y compromiso con el servicio público: Hasta un máximo de 35 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.
- Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área B): Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas: Hasta un máximo de 25 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento B.1. Competencia en el desempeño de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 15 puntos.
- Elemento B.2. Desempeño efectivo de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 10 puntos.

Área C): Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área D): Desarrollo de conocimientos y transferencia de conocimientos: Hasta un máximo de 25 puntos.

4) Acceso al GDP IV

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del presente Decreto y de acuerdo con el tiempo de permanencia previsto en el artículo 10 para acceder al GDP IV se requiere haber obtenido un mínimo 75 puntos en la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con la siguiente distribución:

Área A): Orientación y compromiso con el servicio público: Hasta un máximo de 35 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.
- Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área B): Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas: Hasta un máximo de 25 puntos obtenidos de la siguiente forma:

- Elemento B.1. Competencia en el desempeño de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 15 puntos.
- Elemento B.2. Desempeño efectivo de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 10 puntos.

Área C): Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: Hasta un máximo de 15 puntos.

Área D): Desarrollo de conocimientos y transferencia de conocimientos: Hasta un máximo de 25 puntos.

Artículo 16. 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 funcion pública el inicio del correspondiente procedimiento de valoración.
2. La Administración deberá resolver y notificar en un plazo de seis meses, desde que tuviera entrada la solicitud de valoración. Transcurrido el mencionado plazo sin que la Administración haya resuelto se considerará que ha accedido al GDP superior.
3. Los efectos económicos se reconocerán desde el día en que sea efectivo el derecho.

Artículo 17. Derecho de información

El personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat adherido al sistema de carrera profesional horizontal 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.

Artículo 18. Complemento de carrera administrativa

1. El reconocimiento del grado de desarrollo profesional en el sistema de carrera horizontal conllevará la percepción del complemento de carrera administrativa previsto en el artículo 76 a) de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, de acuerdo con las cuantías previstas en el Anexo del presente Decreto. Dichas cuantías serán actualizadas de conformidad con lo que dispongan la leyes de presupuestos de la Generalitat.
2. El personal que se encuentre percibiendo el complemento de carrera y acceda mediante promoción interna a otro cuerpo, agrupación profesional funcional o escala, percibirá un complemento retributivo compensatorio de dicha cuantía, hasta que se le reconozca un GDP en el cuerpo, agrupación profesional funcional o escala a la 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, agrupaciones profesionales funcionales o escalas.
4. El personal funcionario de carrera que 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, agrupación profesional funcional o escala de origen.

Artículo 19. Otros beneficios asociados al grado de desarrollo profesional

El GDP reconocido podrá ser tenido en cuenta como mérito a valorar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y en el acceso a puestos de responsabilidad, así como para la participación como docente en programas de actualización y formación profesional en el ámbito de su área de conocimiento y en programas de cooperación nacional o internacional, actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con su área de conocimiento, en los términos que reglamentariamente se establezca en la normativa de provisión de puestos de trabajo, formación del personal y condiciones de trabajo del mismo.

TÍTULO II. SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 20. La evaluación del desempeño

1. Los sistemas de evaluación el desempeño del personal funcionario de carrera previstos en este Título tienen por objeto la valoración del cumplimiento de objetivos, 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 horizontal 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 21. Situaciones particulares

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 descanso maternal, paternal, adopción o acogimiento
- c) Permiso o excedencia voluntaria por razón de violencia de género
- d) Servicios especiales
- e) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares
- f) Excedencia forzosa.

CAPÍTULO I. Cumplimiento de objetivos

Artículo 22. 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 23. 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, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas, 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 a cada Conselleria u organismo determinar la distribución del personal en Equipos de Gestión de Proyectos que mejor convenga 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, 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 24. 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, agrupación profesional o escala a la que pertenezcan, de su clasificación profesional 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 Horizontal 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 25. 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 26. Implicación y contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos. Objetivos individuales

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

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

colectivos, prevista en el apartado anterior, vendrá referida al grado de cumplimiento de los objetivos individuales asignados.

Artículo 27. Informe de resultados

Concluido el plazo señalado en el DOCO, el 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 II. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas

Artículo 28. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas

La valoración de la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, se basará en la competencia con que las funcionarias y funcionarios de carrera de la Administración de la Generalitat desarrollan las actividades que son reconocidas por ésta 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.

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

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 o 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 la unidad correspondiente, a su vez, serán valoradas por su superior jerárquico, pudiendo crearse Comités de evaluación en aquellos ámbitos que se determinen.

Artículo 29. Desempeño efectivo de las tareas asignadas

Se valorará la ocupación efectiva del puesto de trabajo, introduciendo un factor de corrección en función del absentismo originado por el periodo de tiempo transcurrido en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, así como en función del resto de circunstancias determinantes del absentismo, de acuerdo con los sistemas de control que se establezcan normativamente en la disposición reglamentaria que regule las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Generalitat.

CAPÍTULO III. Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público

Artículo 30. Iniciativa y contribución en la mejora de la prestación del servicio público

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 prestación del servicio público y de la atención a la ciudadanía.

TÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Artículo 31. Organización del sistema de carrera profesional horizontal

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

- a) La Comisión de Seguimiento del Desarrollo Profesional
- b) La Comisión Técnica de Coordinación de la Carrera Profesional Horizontal
- c) Las Comisiones Técnicas de Gestión de la Carrera Profesional Horizontal

2. La composición, así como su régimen de funcionamiento, se establecerán en las normas reglamentarias de desarrollo del presente Decreto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional única. Personal procedente de otras Administraciones Públicas

1. Al personal que acceda a la condición de funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat mediante concurso de méritos, se le reconocerá la progresión alcanzada en el sistema de carrera horizontal 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.

2. 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 horizontal 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Exención de evaluación

Los servicios prestados en cualquier Administración Pública con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la norma quedarán exentos de valoración, por lo que se considerará que durante los mismos ésta ha sido positiva y, en cuanto al resto de los requisitos, se tendrán por cumplidos en la parte proporcional. De conformidad con lo anterior no podrán volver a valorarse los méritos que hayan sido obtenidos durante el citado periodo.

Disposición transitoria segunda. Personal funcionario de carrera en excedencia automática de otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat

El personal funcionario de carrera que, con carácter previo a la entrada en vigor de la norma, hubiera prestado servicios como personal funcionario de carrera en cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas pertenecientes a otro grupo o

subgrupo de clasificación profesional, podrá solicitar, además del encuadramiento en el grado que les corresponda en el grupo o subgrupo en el que está activo, el reconocimiento del que le correspondería en aquél, a los efectos de percepción del complemento compensatorio por la diferencia entre ambas cuantías prevista en el artículo 18.2. Los requisitos y procedimiento para el encuadramiento inicial en los grados de desarrollo profesional en ambos grupos o subgrupos serán los que rigen con carácter general.

Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio derivado de los procesos de integración en los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y escalas de la Administración de la Generalitat

1. Hasta que finalicen los correspondientes procesos de integración previstos en la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana en los diferentes cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y escalas de la Administración de la Generalitat, la carrera profesional horizontal se desarrollará de acuerdo con los grupos de titulación vigentes. Una vez finalizados los mencionados procesos, a través de la resoluciones de integración a que se refiere la disposición adicional cuarta de la referida Ley, la progresión alcanzada será reconocida en el cuerpo, agrupación profesional o escala en el que resulte integrado.

2. 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 se encuentre clasificado el puesto del que es titular. La progresión en el mismo le será reconocida en el correspondiente cuerpo, agrupación profesional y escala en el momento que se integre.

Disposición transitoria cuarta. Calendario de implantación

El régimen de encuadramiento inicial del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat en el momento de entrada en vigor del presente Decreto, se realizará de acuerdo con los requisitos y el procedimiento regulados en los artículos 7 y 8, así como con el siguiente calendario:

1. Año 2010. Acceso al GDP de acceso y al GDP I
2. Año 2012. Acceso al GDP II
3. Año 2014. Acceso al GDP III
4. Año 2016. Acceso al GDP IV

Disposición transitoria quinta. Abono progresivo del complemento de carrera administrativa

El complemento de desarrollo profesional tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2010 y se abonará de forma progresiva durante la fase de implantación con la siguiente equivalencia:

- Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010: 33% del complemento
- Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011: 66% del complemento
- Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012: 100% del complemento

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Desarrollo de la norma

Se faculta al conseller o consellera competente en materia de función pública para dictar cuantas disposiciones requiera el desarrollo y ejecución del presente decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigor

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el DOCV.

ANEXO

CUANTÍA DEL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL

Las cuantías, en cómputo anual, del complemento de carrera para cada grado de desarrollo profesional, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional, serán las siguientes:

- a) Subgrupo A1
 - GDP I: 3.000 euros
 - GDP II: 6.000 euros
 - GDP III: 9.000 euros
 - GDP IV: 12.000 euros

- b) Subgrupo A2
 - GDP I: 1.950 euros
 - GDP II: 3.900 euros
 - GDP III: 5.850 euros
 - GDP IV: 7.800 euros

- c) Subgrupo B
 - GDP I: ... euros
 - GDP II: ... euros
 - GDP III: ... euros
 - GDP IV: ... euros

- d) Subgrupo C1
 - GDP I: 1.250 euros
 - GDP II: 2.500 euros
 - GDP III: 3.750 euros
 - GDP IV: 5.000 euros

- e) Subgrupo C2
 - GDP I: 1.000 euros
 - GDP II: 2.000 euros
 - GDP III: 3.000 euros

- GDP IV: 4.000 euros

f) Agrupaciones profesionales funcionariales

- GDP I: 750 euros
- GDP II: 1.500 euros
- GDP III: 2.250 euros
- GDP IV: 3.000 euros