



**Borrador del Proyecto 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**

**V. 17.1**

**Valencia, 21 de marzo de 2011**



**PROYECTO 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**

---

**ÍNDICE**

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

**TÍTULO I LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL**

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

**TÍTULO II SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

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

**CAPÍTULO I Cumplimiento de objetivos**

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



**CAPÍTULO II Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas**

Artículo 28. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas

Artículo 29. Desempeño efectivo de las tareas asignadas

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

Artículo 30. Iniciativa y participación en la mejora de la calidad del servicio público

**TÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL**

Artículo 31 Organización del sistema de carrera profesional horizontal

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Disposición Adicional Primera. Encuadramiento inicial y percepción del complemento de carrera profesional

Disposición Adicional Segunda. Personal procedente de otras Administraciones Públicas

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Disposición Transitoria Primera. Exención de Evaluación

Disposición Transitoria Segunda. Implantación progresiva

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

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

**DISPOSICIONES FINALES**

Disposición Final Primera. Desarrollo de la norma Disposición Final

Segunda. Entrada en vigor



El Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana 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, éste 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. Este 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".

Es en este contexto, en el que 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.

Este Acuerdo, en su apartado cuarto, contempla la carrera profesional y fija los elementos iniciales que deberán tenerse en cuenta en la configuración del sistema, determinando los porcentajes globales de implantación y abono efectivo del complemento retributivo de la carrera profesional por anualidades, durante el período transitorio de implantación de la misma

La aprobación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, ha supuesto 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 sólo como un derecho de éste 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 sólo 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 sólo 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 de los mismos.

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, saber 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 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 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.

No obstante lo anterior, a la vista de la evolución de la crisis económica *actual* el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, *recoge* una serie de medidas de ajuste encaminadas, entre otras, a reducir, con criterios de progresividad, el conjunto de las retribuciones del sector público en un 5 por ciento en términos anuales, no permitiéndose el incremento de las mismas.

Como consecuencia de lo anterior, el Decreto Ley 3/2010, de 4 de junio, del Consell, de medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público valenciano, con efectos de 1 de junio de 2010, suspende parcialmente todos los acuerdos y pactos sindicales firmados en el ámbito del personal funcionario y estatutario, y del laboral, al servicio del sector público valenciano, en los términos necesarios para la correcta aplicación de este decreto ley, y en concreto, las medidas de carácter económico.

En este sentido, y de cara a futuros ejercicios, deberá de estarse a lo que disponga la normativa estatal básica que condiciona la percepción de cualquier concepto retributivo, en este caso retribuciones complementarias, que supongan un incremento respecto al ejercicio inmediatamente anterior.



Así pues, la determinación de los porcentajes globales de implantación y el abono efectivo del complemento retributivo de la carrera profesional, deberán revisarse a la luz de la nueva realidad económica y jurídica y, en consecuencia, ajustarse ambos, viniendo condicionada su efectiva percepción retributiva por la futura evolución de la económica.

El Decreto regula en consecuencia con lo anterior, el 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 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 el mantenimiento del puesto de trabajo obtenido mediante el sistema de concurso de méritos, al futura 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 horizontal y determinar su ámbito de aplicación, tanto subjetivo como objetivo, se divide en tres Títulos. El primero regula la definición, estructura, encuadramiento 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 tres 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 horizontal. 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 encuadramiento en el 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 Estatuto del Empleado Público, 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 de la Consellera de Justicia y Administraciones Públicas, oído (conforme) el Consell

Jurídic Consultiu y previa deliberación del Consell en su reunión del día -----

## DECRETO

### 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 16.3 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 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 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 el mantenimiento del puesto de trabajo obtenido mediante el sistema de concurso de méritos, 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 aplicación al personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, según se define ésta en el artículo 4 de la LOGFPV.

**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 aplicación 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*



El derecho de acceso al sistema de carrera horizontal nace en el momento de la adquisición de la condición de funcionaría o funcionario de carrera en un determinado cuerpo, agrupación profesional funcional o escala de la Administración de la Generalitat, adhiriéndose al sistema de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 8.

#### 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 y lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera, sin perjuicio de la exención de la evaluación prevista en la Disposición Transitoria Primera.

#### Artículo 8. *Procedimiento de encuadramiento*

El personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, se adherirá al sistema de carrera profesional horizontal siempre que no manifieste formalmente su renuncia a la citada adhesión mediante un modelo normalizado que será aprobado por la Conselleria competente en materia de función pública

#### 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 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:

1. GDP I: 5 años.
2. GDP II: 5 años.
3. GDP III: 6 años.





4. 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 decimosexta de la LOGFPV.

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 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.*

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 participación en la mejora de la calidad 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.

d) Desarrollo de conocimientos: Se valorará la formación recibida relacionada con la práctica profesional.

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.



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 participación en la mejora de la calidad 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.

d) Desarrollo y transferencia de conocimientos: Se valorará la formación recibida relacionada con la práctica profesional, así como la participación y colaboración en la docencia, en materias relacionadas con las funciones desempeñadas.

#### Artículo 13. Normas para la valoración

1. La valoración de las áreas "Cumplimiento de objetivos", "Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas" e "Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público", se obtendrá como consecuencia de la aplicación de los sistemas de evaluación del desempeño previstos en el Título II.

2. La valoración de las Áreas "Desarrollo de conocimientos" y "Transferencia de conocimientos" o, en su caso, "Desarrollo y transferencia de conocimientos", se efectuará conforme al oportuno baremo que se contenga en las disposiciones de desarrollo de la presente norma, y en el 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

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:

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

1º. Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.

2º. Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

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



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

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

c) Área C): Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público; Hasta un máximo de 10 puntos.

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

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

## 2. Acceso al GDP II

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:

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

1º. Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.

2º. Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

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

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

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

c) Área C): Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público: Hasta un máximo de 10 puntos.

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

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

## 3. Acceso al GDP III

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:

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

1º. Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.



2º. Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

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

1º. Elemento B.1. Competencia en el desempeño de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 10 puntos.

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

c) Área C): Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público: Hasta un máximo de 15 puntos.

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

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

#### 4. Acceso al GDP IV

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:

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

1º. Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.

2º. Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

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

1º. Elemento B.1. Competencia en el desempeño de las tareas asignadas. Hasta un máximo de 10 puntos.

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

c) Área C): Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público: Hasta un máximo de 15 puntos.

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

e) 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

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:



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

1º. Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.

2º. Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

b) Área B): Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas: hasta un máximo de 25 puntos obtenidos de la siguiente forma:

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

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

c) Área C): Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público: hasta un máximo de 15 puntos.

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

## 2. Acceso al GDP II

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:

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

1º. Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.

2º. Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

b) Área B): Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas: hasta un máximo de 25 puntos obtenidos de la siguiente forma:

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

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

c) Área C): Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público: hasta un máximo de 15 puntos.

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

## 3. Acceso al GDP III



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:

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

1º. Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.

2º. Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

b) Área B): Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas: hasta un máximo de 25 puntos obtenidos de la siguiente forma:

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

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

c) Área C): Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público: hasta un máximo de 15 puntos.

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

#### 4. Acceso al GDP IV

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:

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

1º. Elemento A.1. Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto: hasta un máximo de 20 puntos.

2º. Elemento A.2. Implicación personal. Objetivos individuales: Hasta un máximo de 15 puntos.

b) Área B): Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas: hasta un máximo de 25 puntos obtenidos de la siguiente forma:

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

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

c) Área C): Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público: hasta un máximo de 15 puntos.

d) Área D): Desarrollo 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 función 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 que se cumplieren los requisitos para el acceso al siguiente GDP siempre que se haya presentado la solicitud por la persona interesada. En ningún caso podrá otorgarse efectos retroactivos cuando la fecha de solicitud sea posterior a la del cumplimiento de los requisitos, reconociéndose, en este caso, con efectos del día en que se haya solicitado.

#### 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 LOGFPV, de acuerdo con las cuantías previstas para cada ejercicio presupuestario en las correspondientes leyes de presupuestos de la Generalitat.

La determinación de los porcentajes globales de implantación y abono efectivo del complemento retributivo de la carrera profesional, serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales, en el marco y con los límites establecidos en la legislación básica estatal y en las correspondientes leyes de presupuestos Generales del Estado y 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, agrupación profesional funcional o escala, percibirá, con carácter absorbible, 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 del 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 razones de maternidad, paternidad, 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, 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 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 funcionarías 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 funcionaría 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, 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 las empleadas y empleados públicos al servicio de la Administración de la Generalitat.

CAPÍTULO III

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

Artículo 30. *Iniciativa y participación en la mejora de la calidad 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 calidad del servicio público y de la atención a la ciudadanía.

Así mismo, se valorará en este apartado, en los términos previstos en la normativa de desarrollo, la participación en el Programa "Tutorització del valencià", con el fin de transmitir los conocimientos oficiales del valenciano que tenga reconocidos la tutora o el tutor a la persona tutorada que carece de ellos.

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 Primera. *Encuadramiento inicial y percepción del complemento de carrera profesional.*

1. El encuadramiento inicial del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat en el GDP correspondiente, se producirá cuando que sea posible la percepción del complemento de carrera profesional, de acuerdo con lo dispuesto en la planificación general de la economía, la normativa básica estatal en materia de función pública y la de la Generalitat, así como las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado y de la Generalitat para el ejercicio correspondiente, debiendo cumplirse, en ese momento, para el encuadramiento correspondiente los siguientes requisitos:

a) Tener una antigüedad reconocida 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, en relación con el tiempo de permanencia establecido en el artículo 10 del presente Decreto.

b) Que en la fecha que legalmente se determine para el encuadramiento inicial, se posea alguno de los siguientes méritos:

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

2º. 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.

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

|  |                                    |
|--|------------------------------------|
| Subgrupos A1                                 | 50 horas mínimo en últimos 5 años. |
| Subgrupo A2                                  | 40 horas mínimo en últimos 5 años. |
| Subgrupos C1                                 | 30 horas mínimo en últimos 5 años. |
| Subgrupos C2                                 | 20 horas mínimo en últimos 5 años. |
| Agrupaciones Profesionales<br>Funcionariales | 20 horas mínimo en últimos 5 años  |

A estos efectos serán válidos los cursos o masters realizados en alguna de las Universidades Públicas ubicadas en el territorio de la Comunitat Valenciana, siempre que guarden relación con la acción de la administración pública en el ejercicio de sus competencias.

Así mismo, serán computables los cursos en los que hubiera participado el personal laboral con motivo de los procesos de funcionarización convocados por la Administración de la Generalitat.



4º. Haber participado como docente un mínimo de horas, en los últimos cinco 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:

|              |                                    |
|--------------|------------------------------------|
| Subgrupos A1 | 50 horas mínimo en últimos 5 años. |
| Subgrupo A2  | 40 horas mínimo en últimos 5 años. |
| Subgrupos C1 | 30 horas mínimo en últimos 5 años. |
| Subgrupos C2 | 20 horas mínimo en últimos 5 años. |

5º. Título expedido por la Escuela Oficial de Idiomas de un idioma comunitario, que sea como mínimo el certificado de nivel intermedio o del ciclo elemental. A estos efectos exclusivamente, se considerará válido estar en posesión de tres años de un mismo idioma.

6º. 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 cinco años anteriores

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

8º. 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 personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat que en la fecha que se determine legalmente para el encuadramiento inicial tuviera la antigüedad requerida conforme al apartado 1.1, pero no acreditara la posesión de alguno de los méritos establecidos en el apartado 1.2, y obtuviera alguno de ellos en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Decreto, podrá solicitar su encuadramiento inicial en el GDP correspondiente con efectos de la fecha de su solicitud.

3. El personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat que en la fecha que se determine para el encuadramiento inicial tuviera la antigüedad requerida conforme al apartado 1.1, pero no acreditara la posesión de alguno de los méritos establecidos en el apartado 1.2 iniciará su carrera profesional en el GDP de acceso de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.1 del presente Decreto.

4. Conforme a lo dispuesto en el artículo 9.3 del presente Decreto los méritos alegados para hacer efectivo el encuadramiento inicial no podrán valorarse o tenerse en cuenta para progresar en la carrera nuevamente.

5. La tramitación e instrucción del procedimiento de encuadramiento inicial se efectuará de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, siendo la Dirección General que ostente las competencias en materia de función pública, el órgano competente para su resolución y poniendo ésta, fin a la vía administrativa.

El plazo máximo de resolución y notificación, desde la fecha que se determine para el encuadramiento inicial, será de seis meses. Los efectos de la falta de resolución expresa serán estimatorios.

6. La percepción del complemento de carrera profesional, se hará efectiva cuando la situación económica, a nivel estatal y de la Comunitat Valenciana, lo permita y, a tal efecto, se consignen expresamente en el presupuesto de la Generalitat, las correspondientes dotaciones económicas, sin que, en ningún caso, puedan tener carácter retroactivo.



Disposición adicional segunda. *Personal procedente de otras Administraciones Públicas.*

1. 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 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. En ningún caso este personal podrá percibir retribución alguna en concepto de complemento de carrera profesional 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 por haber sido establecido así legalmente.

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, en los términos de la disposición adicional primera, con anterioridad a la fecha que se determine legalmente para el encuadramiento inicial quedarán exentos de evaluación, 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. *Implantación progresiva.*

La Administración de la Generalitat implantará progresivamente el sistema de valoración de los méritos previsto en el presente Decreto. A tal efecto, en el último trimestre de cada año, a partir del ejercicio presupuestario en que legalmente sea posible la puesta efectiva en funcionamiento del sistema de carrera objeto de este Decreto, la Conselleria competente en materia de función pública aprobará un plan de evaluación, previa negociación con las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Función Pública, que desarrollará e implantará de forma gradual, las áreas de valoración previstas en el artículo 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 superior, hasta la implantación completa del sistema previsto



en este Decreto. La duración del Plan será anual, de no aprobarse para un ejercicio concreto quedará automáticamente prorrogada la vigencia del anterior.

*Disposición Transitoria Tercera. 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 fecha que se determine legalmente para el encuadramiento inicial, 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 le corresponda en el grupo o subgrupo en el que está en 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 Cuarta. Régimen transitorio derivado de los procesos de integración en los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y escalas de la Administración de la Generalitat*

1. En el supuesto que sea posible legalmente la puesta en funcionamiento del sistema de carrera profesional regulado en este Decreto, con anterioridad a la finalización de los procesos de integración del personal 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 en ese momento. Una vez finalizados los mencionados procesos, a través de las 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 de trabajo 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.

## **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.