

Borrador de Proyecto de Decreto del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de la Administración de la Generalitat

PREÁMBULO

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

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

La carrera profesional horizontal es un conjunto de expectativas de progreso para el personal empleado público que busca incentivar el conocimiento experto del mismo.

La evaluación del desempeño es una herramienta esencial dentro del modelo. La formación y actualización de los conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la administración pública, van a ser una exigencia para las empleadas y los empleados públicos y van a ser objeto de evaluación, análisis y valoración.

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

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

La Sentencia nº 803/2015, de 21 de diciembre, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana, confirmada por la Sentencia del Tribunal Supremo 402/2017, de 8 de marzo, estima parcialmente el recurso interpuesto por la Asociación de interinos de la

Generalitat contra el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, declarando la nulidad de determinados artículos y disposiciones del mismo, en cuanto excluyen al personal funcionario interino con más de cinco años de antigüedad, de la posible percepción del complemento retributivo de carrera profesional. En el mismo sentido fallan las posteriores sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana 175/2017, de 29 de marzo y 213/2017, de 21 de abril, ambas firmes por no haber sido recurridas.

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

Desde ese punto de partida y tras analizar los precedentes jurisprudenciales del Tribunal de Justicia y del Tribunal Supremo, la Sala argumenta que la figura del funcionario interino prevista en el artículo 10 del EBEP, ahora en el mismo artículo del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para justificadas razones de necesidad y urgencia en supuestos tasados y de corta duración, se desnaturaliza por la administración cuando bajo esta modalidad de empleo público se permanece 5 años o más. El Decreto contempla precisamente un mínimo de 5 años para optar al grado si bien exige tener la condición de funcionario de carrera. A partir de esta argumentación se concluye que una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco.

Con esa fundamentación jurídica, la Sentencia nº 803/2015, primera de las tres citadas que es firme, estima parcialmente el recurso interpuesto contra el Decreto 186/2014 declarando la nulidad de determinados preceptos del mismo, en tanto en cuanto excluyen a los funcionarios interinos con más de cinco años de antigüedad, de la posible percepción del complemento retributivo de carrera profesional, habiéndose precisado en el fundamento jurídico Duodécimo que en cuanto al alcance de la estimación de esta demanda, debemos circunscribirlo por lo razonado, exclusivamente a la percepción del complemento retributivo de carrera profesional a los interinos de la GV, cuando concurren

en los mismos las permanencias previstas en el artículo 10 del Decreto y alcancen la valoración positiva de los objetivos fijados en los artículos 12 y 13.

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

Lo que se persigue, pues, para la ejecución de las sentencias, es volver al momento de la entrada en vigor del Decreto 186/2014 y, a partir del mismo, dar al personal funcionario interino con más de 5 años de antigüedad el mismo tratamiento que se le dio al personal funcionario de carrera.

De acuerdo con todo lo anterior, procedería, en ejecución de los mencionados fallos judiciales, modificar el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat. La modificación afectaría, con carácter retroactivo, tanto a la redacción originaria del mismo como a la resultante de los cambios operados mediante el Decreto 93/2017, del Consell, de 14 de julio.

No obstante, dada la complejidad de la regulación normativa que se pretende modificar, se ha optado, una vez valorada su oportunidad y conveniencia, por la elaboración de un nuevo decreto en el que de forma más clara y sencilla, se refunda toda la regulación relativa a la carrera profesional del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

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

Debe tenerse en cuenta que el decreto originario era ya una norma compleja, que contemplaba dos regímenes distintos de acceso a la carrera, uno de los cuales se

aplicaba transitoriamente y con carácter retroactivo. Y que ese decreto fue modificado en junio de 2017, estableciéndose desde ese momento otro sistema de reconocimiento de carrera. Es sobre esa sucesión de distintos regímenes sobre la que recae la sentencia que declara la nulidad en parte del decreto, lo que conlleva la necesidad de arbitrar medidas retroactivas que extiendan al personal interino la posibilidad de acceder a la carrera profesional, pero en las mismas condiciones que lo ha hecho el personal funcionario, esto es, a través de los distintos sistemas vigentes en el tiempo y con idéntica efectividad.

En consecuencia con lo expuesto, en la Disposición Derogatoria se derogan de forma expresa el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre y el Decreto 93/2017, del Consell, de 14 de julio, pero se mantienen los efectos económicos y administrativos de cada uno de ellos en la Disposición Adicional cuarta del presente Decreto.

El Decreto ha sido objeto del trámite de consulta pública a través del portal web, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en su redacción se han tenido en cuenta los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 del citado texto legal.

Asimismo, ha sido objeto de la negociación preceptiva con la representación sindical, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del TREBEP y 154 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en adelante LOGFPV.

De conformidad con lo previsto en los artículos 31 y 33 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, a propuesta de la Consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, en ejecución de la Sentencia nº 803/2015, de 21 de diciembre, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana citada anteriormente, conforme/oído con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell, en la reunión del día_____de _____de 2018,

DECRETO

TÍTULO I

Carrera profesional horizontal

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Derecho a la carrera profesional horizontal.

1. Se reconoce el derecho del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat a promocionar profesionalmente a través de la modalidad de carrera horizontal que se regula en el presente decreto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos

16.3.a y 17 del TREBEP y 117 de la LOGFPV.

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

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 la provisión de los puestos de trabajo, se regularán en los respectivos Decretos del Consell referidos a selección de personal y provisión de puestos de trabajo, sistema retributivo y formación.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

1. La presente norma será de aplicación al personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, cuya gestión corresponde a la Dirección General competente en materia de función pública.

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

2. Asimismo será aplicable al personal funcionario interino en los términos establecidos en el presente decreto. En particular, serán de aplicación a este personal los preceptos reguladores de la valoración específica para la determinación de la puntuación mínima requerida al personal funcionario de carrera para la progresión a los distintos grados de desarrollo profesional.

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

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

Artículo 4. Derecho de información.

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

CAPÍTULO II

Definición de la carrera profesional horizontal y acceso al sistema

Artículo 5. Definición de la carrera profesional horizontal.

1. 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 trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.

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

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

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

Artículo 6. Grados de desarrollo profesional.

1. Se establece un sistema de carrera profesional horizontal con cuatro grados.

2. Los GDP que componen la carrera profesional horizontal son:

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

Artículo 7. Acceso al sistema de carrera horizontal.

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

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

2. La renuncia podrá efectuarse tanto antes como en cualquier momento posterior a la

toma de posesión e implicará la pérdida permanente del GDP o DPCR reconocidos, así como los derechos económicos asociados a los mismos desde el mes siguiente a la fecha de la resolución por la que se declare que se ha producido la renuncia.

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

CAPÍTULO III

Progresión en el sistema de carrera horizontal

Artículo 8. Requisitos para la progresión en el sistema.

1. La progresión en el sistema de carrera horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada uno de los GDP previstos en el presente decreto.
2. Para solicitar el ascenso al GDP superior se requerirá un tiempo mínimo de ejercicio profesional, continuado o interrumpido, en el GDP inmediatamente inferior, así como la obtención de la puntuación mínima establecida, en cada caso, en la valoración específica que se requiera para acceder al concreto GDP, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional, de acuerdo con el presente decreto y la normativa de desarrollo.
3. Los méritos de las áreas de valoración deberán obtenerse durante el período de tiempo comprendido entre el reconocimiento del GDP inmediatamente anterior y el que se pretende acceder.
4. En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos para el acceso a diferentes grados de desarrollo profesional, ni para la progresión en otros cuerpos o agrupaciones profesionales funcionariales.

Artículo 9. Tiempo de permanencia necesario para solicitar la progresión.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para que el personal funcionario pueda solicitar la valoración de los méritos establecidos para el GDP 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 desde la toma de posesión a que se refiere el artículo 7.1.
2. GDP II: 5 años en el GDP I.
3. GDP III: 6 años en el GDP II.
4. GDP IV: 6 años en el GDP III.

Artículo 10. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia.

1. Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo, en puestos de trabajo adscritos al cuerpo o agrupación profesional funcional correspondiente, por cualquiera de los sistemas de provisión previstos normativamente.

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

<i>Grupo/subgrupo actual</i>	<i>Grupos/Subgrupos anteriores</i>					
	A1	A2	B	C1	C2	APF
A1	1	0,65	0,50	0,42	0,33	0,25
A2	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
B	1	1	1	0,83	0,67	0,50
C1	1	1	1	1	0,80	0,60
C2	1	1	1	1	1	0,75
APF	1	1	1	1	1	1

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

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

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

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

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

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

1. Área A. Cumplimiento de objetivos: se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución

individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. Normas para la valoración.

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

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

actividad.

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

Además del tiempo de permanencia previsto en el artículo 10 para acceder a cada uno de los GDP, para el progreso al siguiente GDP se requerirá haber obtenido la puntuación mínima que se determine en el desarrollo del presente decreto, en la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con el baremo y la distribución prevista en el anexo I del mismo. Esta puntuación mínima en ningún caso podrá ser superior a 75 puntos.

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

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

CAPÍTULO IV

Procedimiento para el acceso al GDP superior

Artículo 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 de méritos y acceso al GDP superior.
2. La Administración deberá resolver y notificar en un plazo de seis meses, desde que tuviera entrada la solicitud de valoración de méritos y acceso al GDP superior. Transcurrido el mencionado plazo sin que la Administración haya notificado la resolución expresa, se considerará estimada la solicitud de acceso al GDP superior.
3. Los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde el día que se cumplieren los requisitos para el acceso al siguiente GDP siempre que se haya presentado la solicitud por la persona interesada. Si la solicitud se efectúa durante los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos exigidos para el progreso, los efectos económicos y administrativos se retrotraerán a la fecha del cumplimiento de dichos requisitos.
4. Si la solicitud se efectúa una vez transcurridos los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos, los efectos económicos y administrativos serán los de la fecha de solicitud.
5. El personal funcionario de carrera que se halle en cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 10.4 del presente decreto, tendrá derecho a acceder o a progresar en el sistema, de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo, si bien dicho acceso o progresión no podrá tener efectos económicos hasta el momento en que se produzca el

reingreso al servicio activo de la persona interesada.

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

CAPÍTULO V

Complemento de carrera administrativa

Artículo 17. *Complemento de carrera administrativa.*

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

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

2. El personal funcionario interino tendrá derecho a la percepción del complemento de carrera administrativa previsto en el párrafo primero siempre que se cumplan las condiciones y requisitos que para ello establece este decreto.

TÍTULO II

Evaluación del desempeño

CAPÍTULO I

Sistema de evaluación del desempeño

Artículo 18. *Evaluación del desempeño.*

1. El sistema de evaluación del desempeño del personal funcionario previsto en este título tiene por objeto la valoración del cumplimiento de objetivos y la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, así como la iniciativa y la contribución en la mejora de la prestación del servicio público, en cuanto elementos que deben ser considerados para el ascenso en el sistema de carrera 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 19. *Situaciones particulares.*

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

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

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

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

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

3. Mediante Orden se determinará los efectos y consecuencias de las situaciones de incapacidad temporal del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

CAPÍTULO II. **Cumplimiento de objetivos**

Artículo 20. Cumplimiento de objetivos colectivos.

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

Artículo 21. Equipos de gestión de proyectos.

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

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

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

concurrente, por trabajar simultáneamente en diversos proyectos.

Artículo 22. *Objetivos colectivos.*

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

2. Los objetivos pueden ser de dos tipos:

a) Objetivos de mejora del servicio público: las líneas de acción estratégica de mejora del servicio público, relacionadas con la acción de gobierno, a las que deberán ajustarse los proyectos a desarrollar por los EGP serán fijadas mediante decreto del Consell. Corresponde a la Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional 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 23. *Compromiso de objetivos.*

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

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

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

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

Artículo 25. *Informe de resultados.*

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

CAPÍTULO III

Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas

Artículo 26. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas.

1. La valoración de la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas se basará en la competencia con que el personal funcionario de la Administración de la Generalitat desarrolla las actividades que son reconocidas por esta como uno de los elementos esenciales de su puesto de trabajo, actividades que contribuyen a producir los servicios que son el núcleo de la gestión de la organización.
2. Esta evaluación se realizará sobre las capacidades, conocimientos y habilidades en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.
3. A estos efectos, las personas titulares de las diferentes unidades administrativas, en el nivel acordado en cada conselleria, organismo o entidad, cumplimentarán, para cada funcionaria y funcionario de la misma, un cuestionario normalizado cuyo modelo será aprobado por la conselleria competente en materia de función pública. Las o los titulares de las unidades correspondientes, a su vez, serán valoradas por su superior jerárquico, pudiendo crearse comités de evaluación en aquellos ámbitos que se determinen.

Artículo 27. Desempeño efectivo de las tareas asignadas.

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

CAPÍTULO IV

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

Artículo 28. Iniciativa y participación en la mejora de la calidad del servicio público.

1. Se valorará la participación voluntaria en programas de calidad, así como en grupos de expertos, equipos de trabajo para la modernización y, en general, la iniciativa y, en su caso, desarrollo de actividades o propuestas que contribuyan a la mejora de la calidad del servicio público y de la atención a la ciudadanía.
2. Asimismo, se valorará en este apartado, en los términos previstos en la normativa de desarrollo, la participación en el programa «Tutorització del valencià» previsto en el Plan de Fomento del Conocimiento y del Uso del Valenciano en la Administración de la Generalitat, con el fin de transmitir los conocimientos oficiales del valenciano que tenga

reconocidos la tutora o el tutor a la persona tutorizada que carece de ellos.

CAPÍTULO V

Desarrollo de conocimientos

Artículo 29. Formación.

1. Se entiende por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a mejorar el servicio público, el desarrollo profesional del personal empleado público y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.
2. El Instituto Valenciano de Administración Pública (en adelante, IVAP) es el órgano competente para establecer, organizar y desarrollar la acción formativa, coordinando las actuaciones que en esta materia se atribuyen a otros órganos de la Administración.

Artículo 30. Formación objeto de valoración.

1. Se valorarán los cursos de formación convocados, impartidos u homologados por el IVAP, o por otras escuelas de formación de personal empleado público.
2. Los cursos o másteres realizados en las universidades se valorarán siempre que guarden relación con la acción de la Administración pública en el ejercicio de sus competencias.
3. Se valorarán, también, los cursos organizados por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas.

CAPÍTULO VI

Transferencia de conocimientos

Artículo 31. Transferencia de conocimientos, investigación e innovación.

1. Se entenderá por innovación y transferencia del conocimiento el conjunto de actividades realizadas por el personal fijo dirigidas tanto a la difusión del conocimiento técnico y organizativo, como a la investigación, divulgación y desarrollo en materias propias de los distintos ámbitos profesionales de la Administración Pública.
2. Serán objeto de valoración en concepto de transferencias de conocimientos, entre otras, las siguientes actividades desarrolladas por el personal funcionario:
 - a) Docencia, definida como la acción de impartir formación a personal de la Administración de la Generalitat y a otros empleados y empleadas públicos dentro de las acciones formativas organizadas por escuelas o institutos de formación de personal empleado público. Se incluyen cursos impartidos tanto bajo la modalidad presencial, como en formación online.
 - b) Tutoría, entendida como una modalidad de transferencia de conocimiento cuya finalidad es formar en el desempeño de competencias profesionales al personal de la propia Administración, bien de manera individual o grupal.
 - c) Coordinación o participación en grupos de trabajo para la elaboración y puesta en

práctica de un proyecto profesional sobre una temática de interés para la Administración.

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

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

TÍTULO III

Organización del sistema de carrera profesional horizontal

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

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

- a) La Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horizontal.
- 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.

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

TÍTULO IV

Procedimiento electrónico

Artículo 33. Tramitación electrónica.

El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación del presente Decreto, presentará sus solicitudes de acceso o progresión en el sistema de carrera profesional horizontal, a través de la aplicación informática habilitada al efecto.

Artículo 34. Notificación de la resolución.

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

El acceso a la aplicación permitirá la impresión de la resolución y guardará registro del día

y hora de este acceso, que será considerado, a todos los efectos, como fecha de notificación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional primera. *Valoración del desarrollo profesional del personal que el 1 de enero de 2015 tenía la condición de personal funcionario interino.*

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

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

1. El personal funcionario interino que solicite la percepción del DPCR que le corresponde en el grupo o subgrupo en el que estaba en activo el 1/01/2015 y haya prestado servicios en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat, podrá solicitar, además, el reconocimiento del DPCR que pudiera corresponderle con el fin de percibir el complemento compensatorio por la diferencia entre ambas cuantías prevista en punto 3 de esta disposición. Los requisitos y procedimiento para la percepción del DPCR en ambos grupos o subgrupos serán los que rigen con carácter general.
2. El personal funcionario de carrera que solicitó el acceso al GDP que le correspondía en el grupo o subgrupo en el que estaba en activo el 1/01/2015 y que había prestado servicios como personal funcionario interino en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat, podrá solicitar, además, el reconocimiento del GDP que pudiera corresponderle, con el fin de percibir el complemento compensatorio por la diferencia entre ambas cuantías prevista en el punto 3 de esta disposición. Los requisitos y procedimiento para dicho acceso inicial en los GDP en ambos grupos o subgrupos serán los que rigen con carácter general.
3. El personal a que se refieren los dos puntos anteriores percibirá, con carácter absorbible, un complemento retributivo compensatorio de dicha cuantía, hasta que se le reconozca un GDP o un DPCR en el cuerpo o agrupación profesional funcional al que ha accedido que tenga asignada una cuantía igual o superior a la que percibe.
4. Quien no pueda solicitar el acceso en un GDP o la percepción del DPCR en el grupo o subgrupo en el que está en activo por no cumplir los requisitos previstos en el presente decreto, podrá solicitar el reconocimiento del que le correspondería en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat, en los que prestó servicios como funcionario interino o de carrera, a fin de percibir un complemento compensatorio por el importe de la cuantía correspondiente al GDP en el que se encuadraría o del DPCR que le correspondiera. Cuando le sea reconocido el GDP I o el DPCR I en el grupo o subgrupo en el que esté en activo, se aplicará lo previsto en el apartado anterior. Los requisitos y procedimiento para dicho acceso inicial serán los que rigen con carácter general.

5. Este personal verá regularizados los periodos a que se refieren los puntos anteriores de conformidad con el cuadro del artículo 10 con efectos administrativos de 20/07/2017 y económicos de 01/09/2017.

Disposición Adicional tercera. *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 o Universidad 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 o Universidades que desempeñe puestos de trabajo en la Administración de la Generalitat mediante otros sistemas de provisión de puestos de trabajo 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.

Disposición Adicional cuarta. *Devengo del complemento de carrera administrativa.*

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

2. Los efectos económicos y administrativos consecuencia del reconocimiento o adaptación del GDP o del DPCR al personal funcionario, que se produzcan por aplicación de este decreto serán los establecidos en cada momento en el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y en el Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se modifica el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se establece el procedimiento de adaptación al nuevo sistema de carrera profesional, que se derogan.

Disposición Adicional quinta. *Personal en situaciones de movilidad entre Administración de la Generalitat y Administración Sanitaria.*

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria primera. *Percepción del complemento de carrera administrativa del personal que el 1 de enero de 2015 tenga la condición de personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat en situación de servicio activo.*

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

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

b) Poseer alguno de los siguientes méritos:

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

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

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

Personal funcionario

Subgrupo A1 50 horas

Subgrupo A2 40 horas

Subgrupo C1 30 horas

Subgrupo C2 20 horas

A.P.F. 15 horas

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

4.º Haber participado como docente un mínimo de horas, en los últimos diez años, en cursos de formación y perfeccionamiento que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Personal funcionario

Subgrupo A1 50 horas

Subgrupo A2 40 horas

Subgrupo C1 30 horas

Subgrupo C2 20 horas

A.P.F. 15 horas

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

6.º Publicaciones relacionadas con la Administración pública, la gestión del servicio público o la atención a la ciudadanía, con depósito legal y editadas por un organismo público, durante los últimos diez años

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

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

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

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

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

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

dictará resolución favorable a la percepción del complemento de carrera administrativa con efectos de la fecha en que se acrediten los méritos.

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

Disposición Transitoria segunda. Personal que el 1 de enero de 2015 tenga la condición de personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat en cualquiera de las situaciones previstas en el apartado 4 del artículo 10 del presente decreto que le resulten de aplicación.

1. En el caso del personal interino que se encuentre en cualquiera de las situaciones relacionadas en el artículo 10 que le sean de aplicación, el reconocimiento del derecho al DPCR se producirá mediante solicitud, en el momento de la incorporación a su puesto de trabajo, siempre que, en dicha fecha, este personal cumpla los requisitos establecidos en la disposición transitoria primera.

2. Será de aplicación la previsión contenida en el apartado 4 de la disposición transitoria primera al personal funcionario interino que se incorpore a su puesto de trabajo conforme a lo previsto por la presente disposición que tuviera la antigüedad requerida conforme al apartado 2 de la disposición transitoria primera pero no acreditara la posesión de alguno de los requisitos relacionados en la misma. El plazo para la obtención de los citados requisitos será de un año a contar desde la fecha del reingreso.

Disposición Transitoria tercera. Personal que accedió al sistema con posterioridad a 1 de enero de 2015 y personal en mejora de empleo.

El personal que accedió al sistema con posterioridad a 1 de enero de 2015 y el personal que se encuentre en mejora de empleo podrá solicitar la revisión de su encuadramiento inicial de conformidad con las previsiones del presente decreto.

Disposición Transitoria cuarta. Complemento temporal en los casos de acceso a otro cuerpo.

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

2. Esta previsión será de aplicación al personal funcionario interino cuando obtenga el derecho a la percepción del DPCR.

Disposición Transitoria quinta. Procedimiento para la percepción del complemento de carrera administrativa del personal que el 1 de enero de 2015 tenía la condición de

personal funcionario interino o funcionario de carrera, en las circunstancias de la Disposición adicional segunda.

1. La tramitación e instrucción del procedimiento para la percepción del DPCR o el GDP correspondiente previsto en las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera se efectuará de conformidad con lo establecido en la presente disposición y en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con las siguientes particularidades.
2. La Dirección General competente en materia de función pública dictará una Resolución de inicio del procedimiento que será publicada en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.
3. En el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente de la publicación de la citada resolución, el personal funcionario de la administración de la Generalitat incluido en el ámbito de aplicación de este decreto deberá acceder a la aplicación informática a la que se refiere el artículo 33.
4. Quienes no formulen su solicitud por esta vía, serán objeto de tratamiento homogéneo de oficio por la Dirección General competente en materia de función pública en los términos previstos en el apartado 11 de la presente disposición, una vez finalizado el proceso del resto de personal.
5. Dicha aplicación informática, asignará provisionalmente el DPCR o el GDP que corresponda a la persona solicitante de conformidad con la antigüedad que consta en el Registro de Personal y establecerá el listado de los méritos obrantes en el mismo.
6. La persona deberá optar por el mérito con el que desea ser encuadrado de entre aquellos previstos en la disposición transitoria primera.1.b. En caso de no manifestar opción alguna o indicar varios de ellos, se encuadrará con los méritos que figuren inscritos en Registro de Personal con el orden de prelación previsto en la referida disposición transitoria primera.
7. Cuando se considere que el DPCR o el GDP asignado provisionalmente no es correcto, o bien se desee alegar algún mérito distinto a los que aparecen en el listado de los inscritos en Registro de Personal, se podrán presentar las alegaciones que se entiendan pertinentes a través del procedimiento electrónico previsto en este decreto. Junto con las alegaciones, se podrá adjuntar la documentación acreditativa correspondiente, a la que deberá acompañarse, necesariamente, una declaración responsable en la que se haga constar la autenticidad de la documentación que se remite.
La Administración podrá requerir a la persona interesada, en cualquier momento, a fin de que aporte el original de la documentación alegada.
Si no se acompañara la documentación que resulte necesaria para la resolución en el plazo de diez días desde que se efectuaron las alegaciones, se le declarará desistido del procedimiento iniciado y será encuadrado de oficio por la dirección general competente en materia de función pública en los términos del apartado 11 de la presente resolución.
8. Si, por el contrario, tanto el DPCR o el GDP asignado provisionalmente, como el mérito que desea alegar para el encuadramiento, se entiende que son los correctos, se confirmará la solicitud a través de la aplicación informática, la cual guardará registro del día que será considerado como la fecha de solicitud a todos los efectos.
9. En el caso de que existan dos solicitudes, se entenderá válida la presentada en último lugar.

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

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

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

Disposición Transitoria sexta. Reconocimiento de la retribución del complemento de carrera administrativa al personal interino.

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

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

Disposición Transitoria séptima. Implantación progresiva del sistema de evaluación del desempeño.

La Administración de la Generalitat implantará progresivamente el sistema de valoración de los méritos previsto en el presente decreto. A tal efecto, en el último trimestre de cada año, la dirección general competente en materia de función pública aprobará un plan anual de evaluación, previa negociación con las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Función Pública y CIVE, que desarrollará e implantará de forma gradual las áreas de valoración previstas en los artículos 12 y 13 o, en su caso, el elemento o elementos a valorar de las mismas, así como la puntuación mínima necesaria para poder acceder al GDP o DPCR superior, hasta la implantación completa del sistema previsto en este decreto.

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

Disposición Transitoria octava. Implantación progresiva del sistema de carrera.

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

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

- a) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015:
- 1.º. Personal de las agrupaciones profesionales funcionariales: el 15 % del complemento.
 - 2.º. Personal del subgrupo C2: el 12 % del complemento.
 - 3.º. Personal del subgrupo C1 y B: el 10 % del complemento.
 - 4.º. Personal de los subgrupos A2 y A1: el 9 % del complemento.
- b) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016, un 33 % más del complemento del grupo, subgrupo o agrupación profesional funcional reconocida al que se pertenezca.
- c) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, el restante hasta alcanzar el 100 % del total del complemento reconocido.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición Derogatoria única. *Derogación normativa y tabla de vigencias.*

1. Queda derogado el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y el Decreto 93/2017, de 14 de julio, del Consell, por el que se modifica el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat y se establece el procedimiento de adaptación al nuevo sistema de carrera profesional.
2. No obstante se mantendrán en vigor, en tanto no se oponga al presente decreto y entendiendo que cuando se cita al personal funcionario de carrera debe incluir así mismo al personal funcionario interino, las siguientes órdenes y resoluciones:
 - a) Orden 19/2014, de 12 de noviembre, de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública, por la que se regula el procedimiento electrónico para el acceso al sistema de carrera profesional horizontal.
 - b) Orden 2/2015, de 3 de diciembre, de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, por la que se desarrolla el sistema de evaluación del desempeño, así como el acceso y el procedimiento de progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal del personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat.
 - c) Resolución de 22 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que se aprueba el Plan Anual de Evaluación para el ascenso en el sistema de carrera profesional horizontal en el año 2015.
 - d) Resolución de 15 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Función Pública, por la que se aprueba el Plan anual de evaluación para el ascenso en el sistema de carrera profesional horizontal en el año 2016.
 - e) Resolución de 22 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Función Pública, por la que se aprueba el Plan anual de evaluación para el ascenso en el sistema de carrera profesional horizontal en el año 2017.
 - f) Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Función Pública, por la que se aprueba el Plan anual de evaluación para el ascenso en el sistema de carrera profesional horizontal en el año 2018.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final primera. *Desarrollo normativo.*

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

para dictar la orden de desarrollo que regule los aspectos de carácter técnico del procedimiento electrónico previsto en este decreto, así como cuantas disposiciones requiera el desarrollo y ejecución del presente decreto.

Disposición Final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

Valencia,

El president de la Generalitat,

La consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas