

Esborrany de Projecte de Decret del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment, del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

## PREÀMBUL

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

D'una altra part, el Reial-decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP), que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, regula la carrera professional del personal, contenint un conjunt d'elements que permeten a cada Administració conformar el seu propi esquema de carrera en funció de la seua estructura i necessitats.

La carrera professional horitzontal és un conjunt d'expectatives de progrés per al personal empleat públic que busca incentivar el coneixement expert d'aquest.

L'avaluació de l'acompliment és una eina essencial dins del model. La formació i actualització dels coneixements, la implicació amb els objectius i finalitats de l'administració pública, seran una exigència per a les empleades i els empleats públics i seran objecte d'avaluació, anàlisi i valoració.

El Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat (Decret 186/2014) -aplicable també al personal laboral fix, en virtut d'acord de la CIVE de 12 de novembre de 2014- va constituir el punt de partida per a la posada en marxa, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, d'ambdues figures. D'una banda, la configuració d'un sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment a l'efecte de la progressió en aquest sistema; i d'una altra, l'establiment del component retributiu associat a aquesta progressió, el complement de carrera administrativa.

Mitjançant Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, (DOGV de 19 de juliol), es va modificar el Decret 186/2014 amb la finalitat d'introduir un model de carrera professional horitzontal, que incorporarà tot el temps treballat per cada persona empleada pública de caràcter fix, a l'última situació en actiu que aquesta tinguera, de forma proporcional entre el grup o subgrup en el qual s'està en actiu i el grup, subgrup o agrupació professional funcional en el qual tinga serveis prestats.

La Sentència núm. 803/2015, de 21 de desembre, del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, confirmada per la Sentència del Tribunal Suprem 402/2017, de 8 de març, estima parcialment el recurs interposat per l'Associació d'interins de la Generalitat contra el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, declarant la nul·litat de determinats articles i disposicions d'aquest, quan exclouen el personal funcionari interí amb més de cinc anys d'antiguitat, de la possible percepció del complement retributiu de carrera professional. En el mateix sentit, sentencien les posteriors sentències del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana 175/2017, de 29 de març, i 213/2017, de 21 d'abril, ambdues fermes per no haver sigut recorregudes.

La fonamentació jurídica de les sentències parteix de l'anàlisi de la regulació del Decret 186/2014, afirmant-hi que, en establir la carrera professional horitzontal que suposa el reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguït pel personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, s'ajusta a les previsions del EBEP, i de la Llei 10/10, de la Generalitat, i cap retret legal per contravindre el dret intern se li pot efectuar, per l'exclusió dels funcionaris interins de la carrera professional. Tampoc la regulació legal, atès que es tracta de diferents categories d'empleats públics, no vulnera en principi l'article 14 de la CE, i això des d'una perspectiva constitucional no comunitària. Qüestió diferent, i que és a la qual hem de donar resposta, és si existeixen raons objectives d'acord amb la Directiva 1999/70, que justifiquen les diferències entre les retribucions per carrera professional dels funcionaris de carrera i dels funcionaris interins, quan aquests últims compten almenys amb una antiguitat de 5 anys.

Des d'aqueix punt de partida i després d'analitzar els precedents jurisprudencials del Tribunal de Justícia i del Tribunal Suprem, la Sala argumenta que la figura del funcionari interí, prevista en l'article 10 del EBEP, ara en el mateix article del RD Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, per a justificades raons de necessitat i urgència en supòsits taxats i de curta durada, es desnaturalitza per l'administració quan sota aquesta modalitat d'ocupació pública es roman 5 anys o més. El Decret contempla precisament un mínim de 5 anys per a optar al grau, si bé exigeix tindre la condició de funcionari de carrera. A partir d'aquesta argumentació es conclou que una diferència de tracte pel que fa a les condicions de treball, entre treballadors amb contracte de treball de durada determinada i treballadors fixos, no pot justificar-se per un criteri que es refereix a la durada mateixa de la relació laboral de manera general i abstracta. Admetre que la mera naturalesa temporal d'una relació laboral basta per a justificar tal diferència privaria de contingut als objectius de la Directiva 1999/70, i de l'Acord marc.

Amb aqueixa fonamentació jurídica, la Sentència núm. 803/2015, primera de les tres citades que és ferma, estima parcialment el recurs interposat contra el Decret 186/2014, declarant la nul·litat de determinats preceptes d'aquest, mentre exclouen els funcionaris interins amb més de cinc anys d'antiguitat, de la possible percepció del complement retributiu de carrera professional, havent-se precisat en el fonament jurídic dotzè que, quant a l'abast de l'estimació d'aquesta demanda, hem de circumscriure'l, pel raonat, exclusivament a la percepció del complement retributiu de carrera professional als interins de la GV, quan hi concórreguen les permanències previstes en l'article 10 del Decret i

assolisquen la valoració positiva dels objectius fixats en els articles 12 i 13.

Per a complir a l'execució d'aquestes sentències és necessari, doncs, modificar el Decret 186/2014, per a habilitar-hi la possibilitat que el personal funcionari interí, quan haja superat els cinc anys d'antiguitat, pugui, tot complint els mateixos requisits que s'estableixen per al personal funcionari de carrera, sol·licitar i veure reconegut el seu dret a percebre un complement de carrera, retrotraient els efectes d'aqueixa possibilitat al moment en què aquesta es va materialitzar per al referit personal funcionari de carrera, amb els consegüents efectes econòmics. Això suposa retrotraure's al moment de l'entrada en vigor del Decret i donar nova redacció a determinats articles d'aquell per a estendre al personal funcionari interí amb més de 5 anys d'antiguitat els drets que es reconeixien únicament a les i els funcionaris de carrera. Després, tenint en compte que el text que es va aprovar en 2014 ha sigut modificat pel Decret 93/2017, de 14 de juliol, cal incorporar en la redacció d'aquest últim, amb efectes també de la seua entrada en vigor, les modificacions pertinents per a la inclusió en el seu àmbit d'aplicació al personal funcionari interí amb més de 5 anys d'antiguitat.

El que es persegueix, doncs, per a l'execució de les sentències, és tornar al moment de l'entrada en vigor del Decret 186/2014 i, a partir d'aquest, donar al personal funcionari interí amb més de 5 anys d'antiguitat el mateix tractament que se li va donar al personal funcionari de carrera.

D'acord amb tot l'anterior, procediria, en execució de les esmentades decisions judicials, modificar el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat. La modificació afectaria, amb caràcter retroactiu, tant la seua redacció originària com la resultant dels canvis operats mitjançant el Decret 93/2017, del Consell, de 14 de juliol.

No obstant això, donada la complexitat de la regulació normativa que es pretén modificar, s'ha optat, una vegada valorada la seua oportunitat i conveniència, per l'elaboració d'un nou decret en el qual de forma més clara i senzilla, es refonga tota la regulació relativa a la carrera professional del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

En aquest nou Decret, i en execució de sentència, es dona al personal funcionari interí el mateix tractament que se li va donar al personal funcionari de carrera, però això comporta el manteniment de les efectivitats econòmiques i administratives previstes en els dos decrets que es deroguen amb el present, ja que en cas contrari, es podrien generar situacions en les quals s'atorgaria al personal funcionari interí un millor tractament que al de carrera, amb el consegüent greuge per a aquest últim.

Ha de tindre's en compte que el decret originari era ja una norma complexa, que contemplava dos règims diferents d'accés a la carrera, un dels quals s'aplicava transitòriament i amb caràcter retroactiu. I que aqueix decret va ser modificat el juny de 2017, establint-se des d'aqueix moment altre sistema de reconeixement de carrera. És sobre aqueixa successió de diferents règims sobre la qual recau la sentència que declara la nul·litat en part del decret, la qual cosa comporta la necessitat d'arbitrar mesures

retroactives que estenguen al personal interí la possibilitat d'accedir a la carrera professional, però en les mateixes condicions que ho ha fet el personal funcionari, això és, a través dels diferents sistemes vigents en el temps i amb idèntica efectivitat.

En conseqüència amb l'exposat, en la disposició derogatòria es deroguen de forma expressa el Decret 186/2014, de 7 de novembre, i el Decret 93/2017, del Consell, de 14 de juliol, però es mantenen els efectes econòmics i administratius de cadascun en la disposició addicional quarta del present Decret.

El Decret ha sigut objecte del tràmit de consulta pública a través del portal web, de conformitat amb el que es disposa en l'article 133 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, i en la seua redacció s'han tingut en compte els principis de bona regulació continguts en l'article 129 del citat text legal.

Així mateix, ha sigut objecte de la negociació preceptiva amb la representació sindical, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 37 del TREBEP i 154 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, d'ara endavant LOGFPV.

De conformitat amb el que es preveu en els articles 31 i 33 de la Llei 5/1983, de 30 de desembre, del Consell, a proposta de la Consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, en execució de la Sentència núm. 803/2015, de 21 de desembre, del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana citada anteriorment, conforme/sentit amb el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, i prèvia deliberació del Consell, en la reunió del dia\_\_\_\_\_de \_\_\_\_\_ de 2018,

## DECRETE

### TÍTOL I

#### Carrera professional horitzontal

### CAPÍTOL I

#### Objecte i àmbit d'aplicació

Article 1. Dret a la carrera professional horitzontal.

1. Es reconeix el dret del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat a promocionar professionalment a través de la modalitat de carrera horitzontal que es regula en el present decret, de conformitat amb el que es disposa en els articles 16.3.a i 17 del TREBEP i 117 de la LOGFPV.

2. El personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat tindrà dret a la percepció de la retribució corresponent al complement de carrera administrativa que corresponga, segons el temps de serveis prestats, sempre que complisca amb els requisits previstos en la present norma.

## Article 2. Objecte del decret.

1. El present decret té per objecte la regulació del sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, així com el sistema d'avaluació de l'acompliment als exclusius efectes de la seua valoració per a la progressió en l'esmentat sistema.

2. L'avaluació de l'acompliment del treball realitzat quant a les seues repercussions i resultats sobre la formació, sobre les retribucions complementàries referides al complement d'activitat professional, i en relació amb la provisió dels llocs de treball, es regularan en els respectius decrets del Consell referits a selecció de personal i provisió de llocs de treball, sistema retributiu i formació.

## Article 3. Àmbit d'aplicació.

1. La present norma serà aplicable al personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, la gestió del qual correspon a la Direcció General competent en matèria de funció pública.

Igualment, en els termes previstos en la disposició addicional tercera, s'aplicarà al personal funcionari de carrera d'altres administracions públiques que, mitjançant qualsevol sistema de provisió, ocupe llocs de treball de l'Administració de la Generalitat.

2. Així mateix, serà aplicable al personal funcionari interí en els termes establits en el present decret. En particular, seran aplicable a aquest personal els preceptes reguladors de la valoració específica per a la determinació de la puntuació mínima requerida al personal funcionari de carrera per a la progressió als diferents graus de desenvolupament professional.

3. No serà aplicable al personal funcionari al servei de:

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

## Article 4. Dret d'informació.

El personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació del present decret, tindrà dret a conèixer, en qualsevol moment, la situació del seu expedient i, en particular, la puntuació de cadascun dels elements de valoració. L'Administració facilitarà aquest accés a través dels mitjans electrònics establits a aquest efecte, de conformitat amb el que es preveu en la normativa vigent.

## CAPÍTOL II

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

## Article 5. Definició de la carrera professional horitzontal.

1. La carrera professional horitzontal suposa el reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguit pel personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, sense necessitat de canviar de lloc de treball, com a conseqüència de la valoració de la seua trajectòria i actuació professional i dels coneixements adquirits i transferits.

Aquest reconeixement es farà efectiu a través de la progressió en cadascun dels cossos i agrupacions professionals funcionaries, en l'estructura de graus de desenvolupament professional (GDP) establert. Aquesta progressió serà irreversible excepte per aplicació de la sanció de demèrit prevista en la regulació del règim disciplinari.

2. El personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat, tindrà dret a la percepció del mateix complement retributiu que percep el personal funcionari de carrera per a cadascun dels GDP, quan concórrega en el citat personal interí, el temps necessari de permanència previst en l'article 9, així com la valoració positiva dels objectius fixats en els articles 11 i 12 del present decret.

A l'efecte del present Decret, la denominació del dret a la percepció del complement retributiu a què es refereix el paràgraf anterior és la de DPCR.

Article 6. Graus de desenvolupament professional.

1. S'estableix un sistema de carrera professional horitzontal amb quatre graus.

2. Els GDP que componen la carrera professional horitzontal són:

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

Article 7. Accés al sistema de carrera horitzontal.

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

El procediment es regirà, quant a terminis, efectes econòmics i administratius de la resolució i efectes del silenci, pel qual es preveu en l'article 16 del present decret per a l'accés al GDP superior del personal funcionari de carrera.

2. La renúncia podrà efectuar-se tant abans com en qualsevol moment posterior a la presa de possessió i implicarà la pèrdua permanent del GDP o DPCR reconeguts, així com els drets econòmics associats a aquells des del mes següent a la data de la resolució per la qual es declare que s'ha produït la renúncia.

3. El personal funcionari que accedisca a un altre cos o agrupació professional funcional, d'acord amb els sistemes d'accés previstos en la normativa vigent, serà enquadrat directament en el GDP o li serà reconegut el DPCR que li corresponguera. El temps de permanència en diferents grups o subgrups es computarà d'acord amb el que es preveu en l'article 10.1 del present decret.

## CAPÍTOL III

### Progressió en el sistema de carrera horitzontal

Article 8. Requisits per a la progressió en el sistema.

1. La progressió en el sistema de carrera horitzontal s'efectuarà mitjançant l'ascens consecutiu a cadascun dels GDP previstos en el present decret.
2. Per a sol·licitar l'ascens al GDP superior es requerirà un temps mínim d'exercici professional, continuat o interromput, en el GDP immediatament inferior, així com l'obtenció de la puntuació mínima establida, en cada cas, en la valoració específica que es requereixca per a accedir al concret GDP, segons el grup o subgrup de classificació professional, d'acord amb el present decret i la normativa de desenvolupament.
3. Els mèrits de les àrees de valoració hauran d'obtindre's durant el període de temps comprés entre el reconeixement del GDP immediatament anterior i el que es pretén accedir.
4. En cap cas, podran valorar-se o tindre's en compte més d'una vegada els mateixos mèrits per a l'accés a diferents graus de desenvolupament professional, ni per a la progressió en altres cossos o agrupacions professionals funcionaries.

Article 9. Temps de permanència necessari per a sol·licitar la progressió.

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

1. GDP I: 5 anys des de la presa de possessió a què es refereix l'article 7.1.
2. GDP II: 5 anys en el GDP I.
3. GDP III: 6 anys en el GDP II.
4. GDP IV: 6 anys en el GDP III.

Article 10. Càlcul del temps mínim de permanència.

1. Per a calcular el temps mínim de permanència es tindrà en compte el temps en situació de servei actiu, en llocs de treball adscrits al cos o agrupació professional funcional corresponent, per qualsevol dels sistemes de provisió previstos normativament.

En el cas que durant el temps mínim de permanència previst en l'article anterior, la persona interessada hagi estat en situació de servei actiu en cossos o agrupacions professionals funcionaries pertanyents a diferents grups o subgrups de titulació, el temps mínim de permanència es calcularà de forma proporcional, segons el grup o subgrup en el qual hagi estat en actiu. Per a això, s'acumularà el temps treballat prèviament en llocs de treball d'un altre grup o subgrup, multiplicant-ho pel factor que li corresponga, segons el quadre següent:

<i>Grups/Subgrups anteriors</i>						
<i>Grup/subgrup actual</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 temps de serveis prestats mitjançant el sistema de millora d'ocupació en llocs de treball adscrits a cossos diferents al de pertinença computarà a l'efecte de carrera professional, en el grup o subgrup del lloc en el qual estiga adscrit en millora d'ocupació.

3. Els serveis prestats en llocs de treball d'un col·lectiu professional que haguera sigut objecte d'una reclassificació, mitjançant un pla d'ordenació de personal que suposara el pas a un grup o subgrup superior, s'entendran prestats en aquest últim sense l'aplicació dels factors de ponderació previstos en l'apartat 1 del present article.

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

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

Article 11. Àrees de valoració dels subgrups A1 i A2 i grup B.

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

1. Àrea A. Compliment d'objectius: es valorarà l'assoliment dels objectius assignats a l'equip de gestió de projecte al qual es pertany, així com la implicació i contribució individual del personal en la seua consecució i, si escau, el grau de compliment dels objectius individuals que tinguera assignats.

2. Àrea B. Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades: es valorarà la competència en el desenvolupament de les tasques assignades, així com l'acompliment efectiu d'aquestes.

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

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



5. Àrea E. Transferència de coneixements: es valorarà la participació i col·laboració en la docència, així com la participació i col·laboració en la investigació i en la innovació en matèries relacionades amb les funcions exercides.

Article 12. Àrees de valoració dels subgrups C1 i C2 i agrupacions professionals funcionaris.

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

1. Àrea A. Compliment d'objectius: es valorarà l'assoliment dels objectius assignats a l'equip de gestió de projecte al qual es pertany, així com la implicació i contribució individual del personal en la seua consecució i, si escau, el grau de compliment dels objectius individuals que tinguera assignats.

2. Àrea B. Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades: es valorarà la competència en el desenvolupament de les tasques assignades, així com l'acompliment efectiu d'aquestes.

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

4. Àrea D. Desenvolupament i transferència de coneixements: es valorarà la formació rebuda relacionada amb la pràctica professional, així com la participació i col·laboració en la docència, en matèries relacionades amb les funcions exercides.

Article 13. Normes per a la valoració.

1. La valoració de les àrees: Compliment d'objectius, Professionalitat en l'exercici de les funcions assignades i Iniciativa i contribució per a la millora de la prestació del servei públic s'obtindrà com a conseqüència de l'aplicació dels sistemes d'avaluació de l'acompliment previstos en el Títol II.

2. La valoració de les àrees: Desenvolupament de coneixements i Transferència de coneixements o, si escau, Desenvolupament i transferència de coneixements s'efectuarà conforme a l'oportú barem que es continga en les disposicions de desenvolupament de la present norma, i en el qual es tindran en compte les diferències en l'accés a aquesta activitat.

Article 14. Valoració específica del desenvolupament professional del personal dels subgrups professionals A1 i A2 i del grup B.

A més del temps de permanència previst en l'article 10 per a accedir a cadascun dels GDP, per al progrés al següent GDP es requerirà haver obtingut la puntuació mínima que es determine en el desenvolupament del present decret, en la suma de la puntuació de les àrees de valoració corresponents, d'acord amb el barem i la distribució prevista en l'annex I d'aquest. Aquesta puntuació mínima en cap cas podrà ser superior a 75 punts.

Article 15. Valoració específica del desenvolupament professional del personal dels subgrups professionals C1 i C2 i de les agrupacions professionals funcionaris.

Per al progrés al següent GDP, a més del temps de permanència previst en l'article 9, es

requerirà haver obtingut la puntuació mínima que es determine en el desenvolupament del present decret, en la suma de la puntuació de les àrees de valoració corresponents, d'acord amb el barem i la distribució prevista en l'annex II del present decret. Aquesta puntuació mínima en cap cas podrà ser superior a 75 punts.

## CAPÍTOL IV

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

Article 16. Accés al GDP superior.

1. Quan el personal funcionari de carrera considere que està en condicions d'accedir al següent GDP, podrà sol·licitar a la Conselleria competent en matèria de funció pública l'inici del corresponent procediment de valoració de mèrits i accés al GDP superior.

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

3. Els efectes econòmics i administratius es reconeixeran des del dia que es complissin els requisits per a l'accés al següent GDP sempre que s'haja presentat la sol·licitud per la persona interessada. Si la sol·licitud s'efectua durant els tres mesos posteriors al compliment dels requisits exigits per al progrés, els efectes econòmics i administratius es retrotrauran a la data del compliment d'aquests requisits.

4. Si la sol·licitud s'efectua una vegada transcorreguts els tres mesos posteriors al compliment dels requisits, els efectes econòmics i administratius seran els de la data de sol·licitud.

5. El personal funcionari de carrera que es trobe en qualsevol de les situacions previstes en l'article 10.4 del present decret, tindrà dret a accedir o a progressar en el sistema, d'acord amb el que es disposa en el present article, si bé l'accés o progressió esmentat no podrà tindre efectes econòmics fins al moment en què es produïska el reingrés al servei actiu de la persona interessada.

6. En els casos previstos en l'apartat anterior, si la sol·licitud es formalitza amb posterioritat al reingrés i dins del termini dels tres mesos posteriors a aquest, els efectes econòmics i administratius seran des de la data del reingrés sempre que s'hi compliren els requisits. Si la sol·licitud fóra posterior a aquest termini, els efectes seran des de la sol·licitud.

## CAPÍTOL V

### Complement de carrera administrativa

Article 17. Complement de carrera administrativa.

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

Les quanties previstes per a cada exercici dels graus de desenvolupament professional que corresponen a cada grup o subgrup professional en cada tram seran les establides anualment per a aquells en les lleis de pressupostos de la Generalitat.

2. El personal funcionari interí tindrà dret a la percepció del complement de carrera

administrativa previst en el paràgraf primer sempre que es complisquen les condicions i requisits que per a això estableix aquest decret.

## TÍTOL II Avaluació de l'acompliment

### CAPÍTOL I Sistema d'avaluació de l'acompliment

Article 18. Avaluació de l'acompliment.

1. El sistema d'avaluació de l'acompliment del personal funcionari previst en aquest títol té per objecte la valoració del compliment d'objectius i la professionalitat en l'exercici de les tasques assignades, així com la iniciativa i la contribució en la millora de la prestació del servei públic, com a elements que han de ser considerats per a l'ascens en el sistema de carrera horitzontal establert.

2. Els procediments d'avaluació estan subjectes als principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació i s'aplicaran sense menyscapte dels drets del personal comprés en l'àmbit d'aplicació de la present norma.

Article 19. Situacions particulars.

1. Es considerarà que la valoració del compliment d'objectius, així com de la professionalitat en l'exercici de les funcions assignades, ha sigut igual a la mitjana del compliment d'objectius en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, en la proporció corresponent, durant el temps en què el personal funcionari es trobe en alguna de les següents situacions:

- a) Permís per acció sindical.
- b) Permís per raons de maternitat, paternitat, adopció o acolliment.
- c) Permís o excedència voluntària per raó de violència de gènere.
- d) Serveis especials.
- e) Servei en altres administracions públiques.
- f) Excedència voluntària per cura de familiars.
- g) Excedència forçosa.

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

Aquest personal percebrà l'import corresponent al GDP reconegut en ocasió de la seua incorporació a un lloc de treball en l'Administració de la Generalitat.

Respecte a la valoració del compliment d'objectius, així com de la professionalitat en l'exercici de les funcions assignades, serà aplicable l'apartat anterior del present article.

3. Mitjançant Ordre es determinarà els efectes i conseqüències de les situacions d'incapacitat temporal del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

## CAPÍTOL II. Compliment d'objectius

### Article 20. Compliment d'objectius col·lectius.

L'avaluació del compliment d'objectius tindrà en compte l'assoliment dels assignats a l'equip de gestió de projecte (d'ara endavant, EGP) en el qual estiga integrat, així com la implicació i contribució individual en la consecució dels objectius col·lectius esmentats o, si escau, el grau de compliment dels objectius individuals que tinguera assignats.

### Article 21. Equips de gestió de projectes.

1. S'entén per EGP, a l'efecte d'aquesta norma, qualsevol tipus d'agrupació de personal, del mateix o de diferents cossos o agrupacions professionals funcionaries, a la qual s'encomana la realització d'un conjunt de tasques coordinades i interrelacionades per al compliment d'un objectiu específic. Els EGP poden coincidir, o no, amb l'estructura d'òrgans o unitats administratives.

2. Correspon a l'òrgan competent en matèria de personal de cada conselleria o organisme, mitjançant resolució, determinar la distribució de tot el seu personal funcionari en equips de gestió de projectes per a l'adequat desenvolupament i compliment de la seua planificació estratègica, així com, de no correspondre amb òrgans o unitats administratives, designar a les persones responsables dels referits projectes. Així mateix, mitjançant resolució conjunta dels òrgans competents en matèria de personal respectius, podran constituir-se equips de gestió a proposta conjunta de diverses conselleries.

3. El personal pot estar assignat, durant un mateix any, a més d'un EGP, bé de forma consecutiva, per haver canviat de EGP durant l'any, o bé de forma concurrent, per treballar simultàniament en diversos projectes.

### Article 22. Objectius col·lectius.

1. La valoració de l'assoliment dels objectius que s'establisca per als corresponents equips de gestió de projectes serà assignada individualment a tots els seus integrants, amb independència del cos o agrupació professional funcional a què pertanguen i del lloc de treball que exercisquen.

2. Els objectius poden ser de dos tipus:

a) Objectius de millora del servei públic: les línies d'acció estratègica de millora del servei públic, relacionades amb l'acció de govern, a les quals hauran d'ajustar-se els projectes a desenvolupar pels EGP seran fixades mitjançant decret del Consell. Correspon a la Comissió de Seguiment de la Carrera Professional Horitzontal determinar l'ajust de les accions dissenyades per les EGP a les línies d'acció estratègica aprovades.

b) Objectius específics dels EGP: són els assignats per l'òrgan promotor en relació amb les funcions que tenen atribuïdes. Els objectius hauran de ser susceptibles de quantificació numèrica per al seu posterior seguiment evolutiu durant l'any.

### Article 23. Compromís d'objectius.

Els objectius assignats als equips de gestió de projectes seran reflectits anualment en un document de compromís d'objectius (DOCO), el model normalitzat dels quals serà aprovat per la conselleria competent en matèria de funció pública. El DOCO serà subscrit per les

persones responsables d'aquests i haurà de ser comunicat a tots els seus integrants, de manera que el personal funcionari pugui adequar la seua actuació per a l'eficaç assoliment dels objectius als quals queda vinculat.

Article 24. Implicació i contribució individual a la consecució dels objectius col·lectius. Objectius individuals.

1. L'avaluació de la implicació i contribució individual del personal funcionari en els objectius col·lectius del EGP es realitzarà per part de la persona responsable d'aquest. A aquests efectes, haurà d'emplenar per cadascun dels membres del seu equip un qüestionari normalitzat el model del qual serà aprovat per la conselleria competent en matèria de funció pública.

2. Quan es considere convenient l'assignació d'objectius individuals en el marc dels objectius col·lectius propis de l'Equip de Gestió de Projecte, hauran de formalitzar-se en el Document de Compromís Individual (DOCI), el model del qual serà aprovat per la Conselleria competent en matèria de funció pública i subscriure's per la persona responsable de l'EGP i el personal funcionari afectat. En aquest cas, l'avaluació per la implicació i contribució individual del personal esmentat en la consecució dels objectius col·lectius, prevista en l'apartat anterior, vindrà referida al grau de compliment dels objectius individuals assignats.

Article 25. Informe de resultats.

Conclòs el termini assenyalat en el DOCO, la persona responsable haurà d'elaborar un informe final de resultats en el qual farà constar el grau de compliment dels objectius. L'informe esmentat serà remès a l'òrgan competent per a la valoració final dels resultats obtinguts, que haurà de notificar-se individualment a totes les persones integrants de l'EGP vinculades als resultats de l'avaluació.

### CAPÍTOL III

#### Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades

Article 26. Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades.

1. La valoració de la professionalitat en l'exercici de les tasques assignades es basarà en la competència amb què el personal funcionari de l'Administració de la Generalitat desenvolupa les activitats que són reconegudes per aquesta com un dels elements essencials del seu lloc de treball, activitats que contribueixen a produir els serveis que són el nucli de la gestió de l'organització.

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

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

Article 27. Acompliment efectiu de les tasques assignades.

Es valorarà l'ocupació efectiva del lloc de treball, introduint un factor de correcció en

funció de l'absentisme injustificat originat en el període de temps de referència, d'acord amb els sistemes del seu mesurament establits per l'Administració, de conformitat amb les previsions de la normativa reguladora d'aquest que s'aprove.

## CAPÍTOL IV

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

Article 28. Iniciativa i participació en la millora de la qualitat del servei públic.

1. Es valorarà la participació voluntària en programes de qualitat, així com en grups d'experts, equips de treball per a la modernització i, en general, la iniciativa i, si escau, desenvolupament d'activitats o propostes que contribuïsquen a la millora de la qualitat del servei públic i de l'atenció a la ciutadania.

2. Així mateix, es valorarà en aquest apartat, en els termes previstos en la normativa de desenvolupament, la participació en el programa «Tutorització del valencià» previst en el Pla de Foment del Coneixement i de l'Ús del Valencià en l'Administració de la Generalitat, amb la finalitat de transmetre els coneixements oficials del valencià que tinga reconeguts la tutora o el tutor a la persona tutoritzada que no en té.

## CAPÍTOL V

### Desenvolupament de coneixements

Article 29. Formació.

1. S'entén per formació el conjunt d'activitats que, a través de l'aprenentatge planificat, tenen com a objectiu el manteniment i la millora de la competència professional, amb la finalitat de contribuir a millorar el servei públic, el desenvolupament professional del personal empleat públic i la consecució dels objectius estratègics de l'organització.

2. L'Institut Valencià d'Administració Pública (d'ara endavant, IVAP) és l'òrgan competent per a establir, organitzar i desenvolupar l'acció formativa, coordinant les actuacions que en aquesta matèria s'atribueixen a altres òrgans de l'Administració.

Article 30. Formació objecte de valoració.

1. Es valoraran els cursos de formació convocats, impartits o homologats per l'IVAP, o per altres escoles de formació de personal empleat públic.

2. Els cursos o màsters realitzats en les universitats es valoraran sempre que guarden relació amb l'acció de l'Administració pública en l'exercici de les seues competències.

3. Es valoraran, també, els cursos organitzats per les organitzacions sindicals i altres entitats promotores a l'empara dels acords de formació per a l'ús de les administracions públiques.

## CAPÍTOL VI

### Transferència de coneixements

Article 31. Transferència de coneixements, investigació i innovació.

1. S'entendrà per innovació i transferència del coneixement el conjunt d'activitats realitzades pel personal fix dirigides tant a la difusió del coneixement tècnic i organitzatiu, com a la investigació, divulgació i desenvolupament en matèries pròpies dels diferents

àmbits professionals de l'Administració Pública.

2. Seran objecte de valoració en concepte de transferències de coneixements, entre altres, les següents activitats desenvolupades pel personal funcionari:

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

b) Tutoria, entesa com una modalitat de transferència de coneixement la finalitat del qual és formar en l'acompliment de competències professionals al personal de la mateixa Administració, bé de manera individual o grupal.

c) Coordinació o participació en grups de treball per a l'elaboració i posada en pràctica d'un projecte professional sobre una temàtica d'interès per a l'Administració.

3. Investigació i innovació: es valorarà la direcció o participació en treballs de recerca, innovació o qualitat relacionades amb l'activitat professional o institucional.

4. Difusió del coneixement. Serà objecte de valoració la participació en congressos, jornades i conferències relacionades amb l'activitat professional i institucional, així com les publicacions relacionades amb l'àmbit de l'Administració Pública, tant en format digital com en paper.

### TÍTOL III

#### Organització del sistema de carrera professional horitzontal

Article 32. Comissions de seguiment, coordinació i gestió del sistema.

1. Per al seguiment, coordinació i gestió del sistema de carrera horitzontal de l'Administració de la Generalitat i de l'avaluació de l'acompliment, s'estableixen les comissions següents:

a) La Comissió de Seguiment de la Carrera Professional Horitzontal.

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

c) Les comissions tècniques de Gestió de la Carrera Professional Horitzontal.

2. La composició, així com el seu règim de funcionament, s'establiran en les normes reglamentàries de desenvolupament del present decret.

3. En les comissions referides en aquest article es garantirà la participació d'una persona en representació de cadascuna de les organitzacions sindicals presents en les taules corresponents a l'àmbit d'aplicació del present decret, en els termes que es determine reglamentàriament.

### TÍTOL IV

#### Procediment electrònic

Article 33. Tramitació electrònica.

El personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Decret, presentarà les seues sol·licituds d'accés o progressió en el sistema de carrera professional horitzontal, a través de l'aplicació informàtica habilitada a aquest efecte.

#### Article 34. Notificació de la resolució.

La notificació de les resolucions d'enquadrament, progressió o percepció de complement retributiu del personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació del present decret es produirà amb la consulta d'aquesta resolució a través de l'aplicació informàtica.

L'accés a l'aplicació permetrà la impressió de la resolució i guardarà registre del dia i hora d'aquest accés, que serà considerat, amb caràcter general, com a data de notificació.

### DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera. Valoració del desenvolupament professional del personal que l'1 de gener de 2015 tenia la condició de personal funcionari interí.

La valoració específica del desenvolupament professional dels serveis prestats en qualsevol Administració pública per part del personal que l'1 de gener de 2015 tenia la condició de personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat, a l'efecte de la percepció de la retribució corresponent al complement de carrera administrativa, s'efectuarà de conformitat amb el que s'estableix en les disposicions transitòries del present decret.

Disposició addicional segona. Personal funcionari de carrera i personal funcionari interí que haja prestat serveis amb anterioritat a 1 de gener de 2015 en altres grups o subgrups de l'Administració de la Generalitat.

1. El personal funcionari interí que sol·licite la percepció del DPCR que li correspon en el grup o subgrup en el qual estava en actiu l'1/01/2015, i haja prestat serveis en altres grups o subgrups de l'Administració de la Generalitat, podrà sol·licitar, a més, el reconeixement del DPCR que poguera correspondre-li, amb la finalitat de percebre el complement compensatori per la diferència entre ambdues quanties prevista en punt 3 d'aquesta disposició. Els requisits i procediment per a la percepció del DPCR en tots dos grups o subgrups seran els que regeixen amb caràcter general.

2. El personal funcionari de carrera que va sol·licitar l'accés al GDP que li corresponia en el grup o subgrup en el qual estava en actiu l'1/01/2015, i que havia prestat serveis com a personal funcionari interí en altres grups o subgrups de l'Administració de la Generalitat, podrà sol·licitar, a més, el reconeixement del GDP que poguera correspondre-li, amb la finalitat de percebre el complement compensatori per la diferència entre ambdues quanties prevista en el punt 3 d'aquesta disposició. Els requisits i procediment per a aquest accés inicial en els GDP en tots dos grups o subgrups seran els que regeixen amb caràcter general.

3. El personal a què es refereixen els dos punts anteriors percebrà, amb caràcter absorbible, un complement retributiu compensatori d'aquesta quantia, fins que se li reconega un GDP o un DPCR en el cos o agrupació professional funcional al qual ha accedit, que tinga assignada una quantia igual o superior a la qual percep.

4. Qui no puga sol·licitar l'accés en un GDP o la percepció del DPCR en el grup o subgrup en el qual està en actiu, per no complir els requisits previstos en el present decret, podrà sol·licitar el reconeixement del que li correspondria en altres grups o subgrups de l'Administració de la Generalitat, en els quals va prestar serveis com a funcionari interí o



de carrera, a fi de percebre un complement compensatori per l'import de la quantia corresponent al GDP en el qual s'enquadraria o del DPCR que li corresponguera. Quan li siga reconegut el GDP I o el DPCR I, en el grup o subgrup en el qual estiga en actiu, s'aplicarà el que es preveu en l'apartat anterior. Els requisits i procediment per a aquest accés inicial seran els que regeixen amb caràcter general.

5. Aquest personal veurà regularitzats els períodes a què es refereixen els punts anteriors de conformitat amb el quadre de l'article 10 amb efectes administratius de 20/07/2017 i econòmics de 01/09/2017.

Disposició addicional tercera. Personal procedent d'altres administracions públiques.

1. Al personal que accedisca a la condició de funcionària o funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat mitjançant concurs de mèrits, se li reconeixerà la progressió aconseguida en el sistema de carrera horitzontal de la seua Administració o Universitat d'origen, d'acord amb el principi de reciprocitat i els criteris d'homologació que es determinen en els convenis de conferència sectorial o altres instruments de col·laboració que puguen ser subscrits.

2. El personal d'altres administracions públiques o Universitats que exercisca llocs de treball en l'Administració de la Generalitat, mitjançant altres sistemes de provisió de llocs de treball, no tindrà dret a accedir al sistema de carrera professional horitzontal de l'Administració de la Generalitat. No obstant això, podrà percebre el complement de carrera administrativa que, si escau, tinguera reconegut en la seua Administració d'origen, d'acord amb el principi de reciprocitat i els criteris d'homologació que es determinen en els Convenis de Conferència Sectorial, o altres instruments de col·laboració que puguen ser subscrits.

Disposició addicional quarta. Meritació del complement de carrera administrativa.

1. La meritació del complement de carrera administrativa corresponent al GDP reconegut o al DPCR corresponent, en el cas del personal funcionari interí, tindrà efectes a partir de l'1 de gener de 2015, d'acord amb el que es disposa en la disposició transitòria huitena d'aquest decret.

2. Els efectes econòmics i administratius conseqüència del reconeixement o adaptació del GDP o del DPCR al personal funcionari, que es produïsquen per aplicació d'aquest decret seran els establits a cada moment en el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment, del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, i en el Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es modifica el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, i s'estableix el procediment d'adaptació al nou sistema de carrera professional, que es deroguen.

Disposició addicional cinquena. Personal en situacions de mobilitat entre Administració de la Generalitat i Administració Sanitària.

1. Quan el personal de gestió sanitària passe a exercir un lloc de treball de l'Administració de la Generalitat, el grau de desenvolupament professional que tinga reconegut per la

conselleria amb competències en matèria de sanitat, en virtut del seu sistema de carrera o desenvolupament professional, serà abonat per l'Administració de la Generalitat.

2. El temps de serveis prestat pel personal de l'Administració de la Generalitat en llocs de gestió sanitària serà computable a l'efecte de la progressió en el sistema de carrera.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria primera. Percepció del complement de carrera administrativa del personal que l'1 de gener de 2015 tinga la condició de personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat en situació de servei actiu.

1. Per a la percepció del DPCR i superar favorablement l'avaluació inicial de l'acompliment del treball realitzat del personal que, l'1 de gener de 2015, tenia la condició de personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat i es trobe en situació de servei actiu, serà necessari, en la data de finalització del termini previst en l'apartat 3 de la disposició transitòria cinquena, acredite que en aquesta data complia amb els requisits següents:

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

b) Posseir algun dels següents mèrits:

1r. Certificat, com a mínim, de grau mitjà de coneixement del valencià expedit o homologat per la Junta Qualificadora de Coneixements de València.

2n. Haver accedit, a través dels sistemes de promoció interna o plans d'ocupació, a un grup de titulació superior o a un cos o escala d'un grup o subgrup professional superior, dins de l'àmbit de l'Administració de la Generalitat en els últims deu anys.

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

Personal funcionari

Subgrup A1 50 hores

Subgrup A2 40 hores

Subgrup C1 30 hores

Subgrup C2 20 hores

A.P.F. 15 hores.

A aquests efectes seran vàlids els cursos o màsters realitzats en les Universitats, sempre que guarden relació amb l'acció de l'Administració Pública en l'exercici de les seues competències.

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

Personal funcionari  
Subgrup A1 50 hores  
Subgrup A2 40 hores  
Subgrup C1 30 hores  
Subgrup C2 20 hores  
A.P.F. 15 hores

5è. Títol d'un idioma comunitari, que siga com a mínim el certificat B1 del Marc Europeu Comú de Referència per a les Llengües o les equivalències legalment establides, expedit per les escoles oficials d'idiomes o per alguna de les universitats i centres previstos en el Decret 61/2013, de 17 de maig, del Consell, pel qual s'estableix un sistema de reconeixement de la competència en llengües estrangeres en la Comunitat Valenciana.

6è. Publicacions relacionades amb l'Administració pública, la gestió del servei públic o l'atenció a la ciutadania, amb dipòsit legal i editades per un organisme públic, durant els últims deu anys.

7è. Participació en projectes d'investigació competitius i presentació de ponències i comunicacions en congressos científics durant els deu anys immediatament anteriors.

8è. Estar en possessió d'una titulació acadèmica superior o d'una segona titulació acadèmica igual a la necessària per a l'accés al grup o subgrup professional de la persona interessada.

2. La percepció del complement de carrera administrativa en cadascun dels graus de DPCR es realitzarà en funció dels anys d'antiguitat del personal, d'acord amb el següent quadre:

Antiguitat	Graus de DPCR
5 años	DPCR I
10 años	DPCR II
16 años	DPCR III
22 años	DPCR IV

Les disposicions que es dicten en desenvolupament del present decret regularan com s'assigna el romanent de temps que puga produir-se quan, després de l'inici de la percepció del complement de carrera administrativa, en el DPCR corresponent, reste una fracció de temps de serveis prestats que no haja pogut ser tinguda en compte per constituir un període de temps inferior al necessari per a progressar al grau superior.

3. El personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat que en 1 de gener de 2015 tinguera l'antiguitat requerida, conforme a l'apartat 2 d'aquesta disposició, però no acreditara la possessió d'algun dels mèrits establits en l'apartat 1.b, sol·licitarà la

percepció del complement de carrera professional en el termini previst en la disposició transitòria cinquena, i se li reconeixerà amb caràcter provisional el DPCR que li corresponga, i concedint-li el termini d'un any a contar des que va finalitzar el termini de presentació de sol·licituds, per a obtenir i acreditar els mèrits necessaris. Una vegada acreditats els mèrits els efectes seran d'1 de gener de 2015. Superat el termini d'un any sense haver acreditat els mèrits corresponents es mantindrà el reconeixement del DPCR amb caràcter provisional fins que aquests s'acrediten; arribat el cas, es dictarà resolució favorable a la percepció del complement de carrera administrativa amb efectes de la data en què s'acrediten els mèrits.

4. Conforme al que es disposa en l'article 8.4 del present decret, els mèrits al·legats per a fer efectiva la percepció del complement de carrera professional no podran valorar-se o tindre's en compte, de nou, per a la percepció del DPCR superior.

Disposició transitòria segona. Personal que l'1 de gener de 2015 tinga la condició de personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat en qualsevol de les situacions previstes en l'apartat 4 de l'article 10 del present decret que li resulten d'aplicació.

1. En el cas del personal interí que es trobe en qualsevol de les situacions relacionades en l'article 10 que li siguen aplicable, el reconeixement del dret al DPCR es produirà mitjançant sol·licitud, en el moment de la incorporació al seu lloc de treball, sempre que, en aquesta data, aquest personal complisca els requisits establits en la disposició transitòria primera.

2. Serà aplicable la previsió continguda en l'apartat 4 de la disposició transitòria primera al personal funcionari interí que s'incorpore al seu lloc de treball, conforme al que es preveu per la present disposició, que tinguera l'antiguitat requerida conforme a l'apartat 2 de la disposició transitòria primera, però no acreditara la possessió d'algun dels requisits relacionats en aquesta. El termini per a l'obtenció dels citats requisits serà d'un any a comptar des de la data del reingrés.

Disposició transitòria tercera. Personal que va accedir al sistema amb posterioritat a 1 de gener de 2015 i personal en millora d'ocupació.

El personal que va accedir al sistema amb posterioritat a 1 de gener de 2015 i el personal que es trobe en millora d'ocupació, podrà sol·licitar la revisió del seu enquadrament inicial de conformitat amb les previsions del present decret.

Disposició transitòria quarta. Complement temporal en els casos d'accés a un altre cos.

1. El personal funcionari de carrera que accedisca a un altre cos mitjançant els sistemes d'accés previstos en la normativa vigent i que, com a conseqüència d'això, i en aplicació a les regles de l'article 10.1 d'aquest, adquireisca un GDP la quantia del qual fóra inferior a la del complement de carrera que venia percebent, veurà incrementat el nou complement de carrera amb un complement temporal per import equivalent a la diferència entre el que venia percebent abans de l'accés al nou cos, i el nou reconegut com a conseqüència d'aquest accés. El citat complement temporal tindrà caràcter absorbible, i deixarà de

percebre's en el moment en què es reconega a la persona interessada un GDP amb complement de carrera administrativa igual o superior.

2. Aquesta previsió serà aplicable al personal funcionari interí quan obtinga el dret a la percepció del DPCR.

Disposició transitòria cinquena. Procediment per a la percepció del complement de carrera administrativa del personal que l'1 de gener de 2015 tenia la condició de personal funcionari interí o funcionari de carrera, en les circumstàncies de la Disposició addicional segona.

1. La tramitació i instrucció del procediment per a la percepció del DPCR o el GDP corresponent previst en les disposicions transitòries primera, segona i tercera, s'efectuarà de conformitat amb el que s'estableix en la present disposició i en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, amb les particularitats següents:

2. La Direcció General competent en matèria de funció pública dictarà una Resolució d'inici del procediment que serà publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

3. En el termini d'un mes, comptat a partir de l'endemà de la publicació de la citada resolució, el personal funcionari de l'administració de la Generalitat inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret haurà d'accedir a l'aplicació informàtica a la qual es refereix l'article 33.

4. Els qui no formulen la seua sol·licitud per aquesta via, seran objecte de tractament homogeni d'ofici per la Direcció General competent en matèria de funció pública, en els termes previstos en l'apartat 11 de la present disposició, una vegada finalitzat el procés de la resta de personal.

5. Aquesta aplicació informàtica assignarà provisionalment el DPCR o el GDP que corresponga a la persona sol·licitant, de conformitat amb l'antiguitat que consta en el Registre de Personal i establirà el llistat dels mèrits obrants en aquest.

6. La persona haurà d'optar pel mèrit amb el qual desitja ser enquadrat d'aquells previstos en la disposició transitòria primera.1.b. En cas de no manifestar cap opció o indicar-ne diverses, s'enquadrarà amb els mèrits que figuren inscrits en Registre de Personal amb l'ordre de prelación previst en la referida disposició transitòria primera.

7. Quan es considere que el DPCR o el GDP assignat provisionalment no és correcte, o bé es desitge al·legar algun mèrit diferent dels que apareixen en el llistat dels inscrits en Registre de Personal, es podran presentar les al·legacions que s'entenguen pertinents a través del procediment electrònic previst en aquest decret. Juntament amb les al·legacions, es podrà adjuntar la documentació acreditativa corresponent, a la qual haurà d'acompanyar-se, necessàriament, una declaració responsable en la qual es faça constar l'autenticitat de la documentació que es remet.

L'Administració podrà requerir a la persona interessada, en qualsevol moment, a fi que aporte l'original de la documentació al·legada.

Si no s'acompanyara la documentació que resulte necessària per a la resolució en el

termini de deu dies des que es van efectuar les al·legacions, se la declararà desistida del procediment iniciat i serà enquadrada d'ofici per la direcció general competent en matèria de funció pública, en els termes de l'apartat 11 de la present resolució.

8. Si, per contra, tant el DPCR o el GDP assignat provisionalment, com el mèrit que desitja al·legar per a l'enquadrament, s'entén que són els correctes, es confirmarà la sol·licitud a través de l'aplicació informàtica, la qual guardarà registre del dia que serà considerat com la data de sol·licitud amb caràcter general.

9. En el cas que existisquen dues sol·licituds, s'entendrà vàlida la presentada en últim lloc.

10. Dins del mateix termini a què es refereix l'apartat 3 d'aquesta disposició, el personal podrà renunciar a l'adhesió a la percepció del DPCR.

11. Transcorregut aquest termini sense que s'haguera presentat sol·licitud ni renúncia, el personal funcionari interí serà enquadrat en el DPCR corresponent, atesos els mèrits que figuren inscrits en el Registre de Personal de l'Administració de la Generalitat, amb l'ordre de prelación previst en la disposició transitòria primera 1.b.

12. La direcció general que ostente les competències en matèria de funció pública dictarà resolució en la qual es reconeixerà al personal funcionari de carrera o interí el GDP o DPCR que escaiga en cada cas, i la notificarà, en el termini màxim de sis mesos a comptar des de l'endemà d'aquell que finalitze el termini previst en l'apartat 2 d'aquesta disposició.

Disposició transitòria sisena. Reconeixement de la retribució del complement de carrera administrativa al personal interí.

1. El reconeixement del DPCR que puga correspondre al personal que preste o haja prestat serveis en l'Administració de la Generalitat com a personal funcionari interí es realitzarà per la direcció general competent en matèria de funció pública a sol·licitud de la persona interessada, retrotraient-se els efectes econòmics a la data en la qual es complien els requisits per al seu reconeixement, d'acord amb la normativa que resulte d'aplicació a cada moment del període al qual s'estenga l'aplicació retroactiva.

2. La tramitació del reconeixement previst en l'apartat anterior es realitzarà a través del procediment electrònic previst en el present decret.

Disposició transitòria setena. Implantació progressiva del sistema d'avaluació de l'acompliment.

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

DPCR superior, fins a la implantació completa del sistema previst en aquest decret. Si el pla anual d'avaluació no estiguera aprovat en finalitzar l'últim trimestre de l'any, es considerarà automàticament prorrogada la vigència de l'anterior.

Disposició transitòria huitena. Implantació progressiva del sistema de carrera.

1. S'estableix un període transitori d'implantació progressiva del sistema, que tindrà una durada de tres exercicis pressupostaris a comptar des de l'1 de gener de 2015.
2. Durant aquest període transitori es percebran els següents percentatges de l'import del complement de carrera administrativa assignat anualment per al grup, subgrup o agrupació professional funcional al qual es pertanga:
  - a) Entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2015:
    - 1r. Personal de les agrupacions professionals funcionals: el 15% del complement.
    - 2n. Personal del subgrup C2: el 12% del complement.
    - 3r. Personal del subgrup C1 i B: el 10% del complement.
    - 4t. Personal dels subgrups A2 i A1: el 9% del complement.
  - b) Entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2016, un 33% més del complement del grup, subgrup o agrupació professional funcional reconegut al qual es pertanga.
  - c) Entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2017, el restant fins a aconseguir el 100% del total del complement reconegut.

## DISPOSICIONS DEROGATÒRIES

Disposició derogatòria única. Derogació normativa i taula de vigències.

1. Queda derogat el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment, del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat i el Decret 93/2017, de 14 de juliol, del Consell, pel qual es modifica el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat i s'estableix el procediment d'adaptació al nou sistema de carrera professional.
2. No obstant això es mantindran en vigor, en tant no s'opose al present decret i entenent que quan se cita el personal funcionari de carrera ha d'incloure-hi, així mateix, el personal funcionari interí, les ordres i resolucions següents:
  - a) Ordre 19/2014, de 12 de novembre, de la Conselleria d'Hisenda i Administració Pública, per la qual es regula el procediment electrònic per a l'accés al sistema de carrera professional horitzontal.
  - b) Ordre 2/2015, de 3 de desembre, de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, per la qual es desenvolupa el sistema d'avaluació de l'acompliment, així com l'accés i el procediment de progressió dins del sistema de carrera professional horitzontal del personal empleat públic de caràcter fix de l'Administració de la Generalitat.
  - c) Resolució de 22 de desembre de 2014, de la Direcció General de Recursos Humans,

per la qual s'aprova el Pla Anual d'Avaluació per a l'ascens en el sistema de carrera professional horitzontal l'any 2015.

d) Resolució de 15 de desembre de 2015, de la Direcció General de Funció Pública, per la qual s'aprova el Pla anual d'avaluació per a l'ascens en el sistema de carrera professional horitzontal l'any 2016.

e) Resolució de 22 de desembre de 2016, de la Direcció General de Funció Pública, per la qual s'aprova el Pla anual d'avaluació per a l'ascens en el sistema de carrera professional horitzontal l'any 2017.

f) Resolució de 19 de desembre de 2017, de la Direcció General de Funció Pública, per la qual s'aprova el Pla anual d'avaluació per a l'ascens en el sistema de carrera professional horitzontal l'any 2018.

## DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera. Desenvolupament normatiu.

Es faculta la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública per a dictar quantes disposicions siguen necessàries per al desenvolupament i aplicació d'aquest decret.

I per a dictar l'ordre de desenvolupament que regule els aspectes de caràcter tècnic del procediment electrònic previst en aquest decret, així com quantes disposicions requerisca el desenvolupament i execució del present decret.

Disposició final segona. Entrada en vigor.

El present decret entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València,

El president de la Generalitat,

La consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques