**ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**PREÁMBULO**

El Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula con carácter de norma básica la carrera profesional del personal funcionario de carrera en su título III, titulado «Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos», donde se contemplan un conjunto de elementos que permiten a cada Administración conformar su propio esquema de carrera haciendo predominar unos u otros aspectos según sus propios deseos o necesidades.

Según señala el informe de la comisión de expertos para la redacción del EBEP «un buen diseño de carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad del empleado público y, en definitiva, la eficacia de la Administración, ya que de las posibilidades de carrera o promoción en el empleo público dependen la motivación y satisfacción profesional de cada empleado e inclusive, en muchos casos, la permanencia misma en el empleo público».

La aprobación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, supuso el primer paso, necesario de otra parte dada la reserva de ley de la materia objeto del acuerdo, para la implantación de la carrera profesional horizontal en las Administraciones incluidas en su ámbito de aplicación.

El citado texto legal, en su título VIII, regula uno de los aspectos que dotan de contenido al nuevo modelo de función pública valenciana iniciado con la ley, la promoción profesional del personal empleado público, que se concibe no solo como un derecho de este sino también como una necesidad estructural de cualquier sistema de organización, de la que no son ajenas las administraciones públicas valencianas y, por ello, elemento clave de cualquier política de ordenación de personal.

El texto no solo introduce las modalidades enunciadas en la normativa básica estatal, sino que las dota de contenido, dejando, no obstante, a las diferentes administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la elección de las más idóneas de acuerdo con sus necesidades organizativas.

Como quiera que una Administración moderna y dinámica debe partir de la premisa de que el principal activo con que cuenta para garantizar un funcionamiento eficaz y eficiente es el de su personal empleado público y, por tanto, este está llamado a tener un papel fundamental para la consecución del citado mandato estatutario. Consecuencia de todo lo anteriormente expuesto, la presente normativa, ampliamente debatida con los representantes de los empleados públicos, establece la implantación y regulación de la carrera profesional horizontal del personal empleado público al servicio del Excmo. Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**TÍTULO I**

**Carrera profesional horizontal**

**CAPÍTULO I  
Objeto y ámbito de aplicación**

***Artículo 1.- Derecho a la carrera profesional horizontal.***

Se reconoce el derecho del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a promocionar profesionalmente a través de la modalidad de carrera horizontal que se regula en el presente acuerdo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16.3.a y 17 del 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, y 117 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

***Artículo 2.- Objeto y ámbito de aplicación.***

El presente acuerdo tiene por objeto la regulación del sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en situación de servicio activo, a excepción de los miembros de la Corporación y del personal eventual.

***Artículo 3.- Derecho de información.***

El personal del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_adherido al sistema de carrera profesional horizontal previsto en la presente normativa 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, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

**CAPÍTULO II  
Definición de la carrera profesional horizontal y acceso al sistema**

***Artículo 4.- Definición de la carrera profesional horizontal.***

La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 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, en la estructura de grados de desarrollo profesional establecido. Dicha progresión, será irreversible salvo por aplicación de la sanción de demérito prevista en la regulación del régimen disciplinario que podría provocar la pérdida de tramos ya alcanzados y/o una suspensión en la progresión, o cuando exista una evaluación negativa, en cuyo caso también se produciría una paralización en la progresión en la carrera.

***Artículo 5.- Grados de desarrollo profesional.***

1. Se establece un sistema de carrera profesional horizontal con cuatro grados, más el grado de acceso que no conlleva retribución.

2. Los grados de desarrollo profesional (en adelante, GDP) que componen la carrera profesional horizontal son:

a) GDP de acceso.  
b) GDP I.  
c) GDP II.  
d) GDP III.  
e) GDP IV.

***Artículo 6.- Derecho de acceso al sistema de carrera horizontal.***

1. El derecho de acceso al sistema de carrera horizontal nace en el momento de la adquisición de la condición de personal al servicio del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Dicho personal quedará adherido al sistema, de forma automática, desde la toma de posesión, siempre que no manifieste formalmente su renuncia.

2. La renuncia podrá efectuarse tanto antes como en cualquier momento posterior a la toma de posesión e implicará la pérdida permanente del GDP reconocido y los derechos económicos asociados al mismo desde el mes siguiente a la fecha de la resolución por la que se declare que se ha producido la renuncia.

***Artículo 7.- Acceso al sistema de carrera horizontal.***

1. La carrera profesional horizontal se iniciará en el GDP de acceso.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el personal que a la entrada en vigor del presente acuerdo tenga la condición de personal funcionario o personal laboral accederá al sistema en el GDP correspondiente, conforme a lo dispuesto en la disposiciones adicionales y transitorias.

**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 la presente normativa.

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 cumplir los requisitos mínimos establecidos, en cada caso, en la valoración específica que se requiere para acceder al concreto GDP, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional, según lo establecido en el presente acuerdo.

3. Los requisitos 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 y tiempos de ejercicio profesional 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 el ascenso.***

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para que el personal 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 en el GDP de acceso.

2. GDP II: 5 años en el GDP I.

3.GDPIII:6añosenelGDPII.  
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 funcionarial o laboral 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:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Grupos/Subgrupos anteriores** | | | | | |
| **A1** | **A2** | **B** | **C1** | **C2** | **APF** |
| **Grupo/subgrupo actual** | **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 en puestos de trabajo adscritos a cuerpos diferentes al de pertenencia, mediante el sistema de mejora de empleo, se computará, en tanto permanezca con dicha adscripción en el cuerpo de destino y cuando se produzca el cese, en el cuerpo o grupo profesional de origen. La persona interesada podrá manifestar su opción de que el citado tiempo de servicios, sea computado en el cuerpo desempeñado provisionalmente para cuando acceda, en su caso, a la condición de personal funcionario de carrera de este, mediante la superación de los correspondientes procedimientos selectivos.

3. 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:

Servicios especiales.

Servicios en otras administraciones públicas.  
Excedencia voluntaria por razón de violencia de género. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.  
Excedencia forzosa.

***Artículo 11.- Valoración.***

A los efectos de la valoración de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera se valorará:

Desarrollo y transferencia de conocimientos: La adquisición y actualización de conocimientos mediante la formación recibida relacionada con la práctica profesional, y la participación y colaboración en la docencia.  
El transcurso del tiempo en el grupo inmediatamente inferior que recoge el artículo 9 de este acuerdo.

Cumplimiento de objetivos: se valorará el cumplimiento de objetivos asignados, tanto a la unidad a la que está adscrita el empleado público como, en su caso, a nivel personal.

Profesionalidad: competencias en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas.

**CAPÍTULO IV  
Procedimiento para el acceso al GDP superior**

***Artículo 12.- Acceso al GDP superior.***

1. Para poder acceder a un GDP superior será necesario obtener al menos 70 puntos en el procedimiento de valoración de méritos.

2. La puntuación máxima a obtener para solicitar el ascenso al siguiente GDP, por cada una de las áreas de evaluación del desempeño, será la establecida en el baremo que figura como Anexo II.

3. La puntuación máxima a obtener en las áreas Desarrollo de conocimientos y Transferencia de conocimientos establecida en el anexo II, vendrá referida al período completo que conforma el período de permanencia necesario para el acceso al GDP superior.

4. Cuando el personal considere que está en condiciones de acceder al siguiente GDP podrá dirigir al Departamento de Personal una solicitud para iniciar el correspondiente procedimiento de valoración de méritos y acceso al GDP superior adjuntando aquella documentación acreditativa de los méritos que pretenda hacer valer y que no obre en poder de la Administración.

5. La Administración deberá resolver y notificar en el plazo de 6 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.

6. Los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde el día que se cumplieren los requisitos 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.

7. 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.

***Artículo 13.- Consecuencias del vencimiento del tiempo mínimo de permanencia sin obtener la puntuación mínima exigida.***

1. En el supuesto de que, cumplido el periodo mínimo de permanencia necesario para el ascenso al siguiente GDP, no se hubiere alcanzado la puntuación mínima exigida, la persona interesada deberá demorar su solicitud de valoración para el progreso de GDP al momento que alcance dicha puntuación mínima.

2. Los efectos económicos y administrativos del acceso al siguiente GDP, se reconocerán desde el día que se cumpliesen los requisitos para dicho acceso, por lo que el período de permanencia para un nuevo acceso se iniciará el día siguiente de dicha fecha.

**CAPÍTULO V**

**Complemento de carrera administrativa**

***Artículo 14.- 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 Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en la parte proporcional de la cuantía que se detalla en el Anexo I.

2. El personal que se encuentre percibiendo el complemento de carrera y, mediante los sistemas de acceso previstos en la normativa vigente, acceda a otro cuerpo o agrupación profesional, percibirá, si reuniere los requisitos para ello, tanto el que le corresponde en el o los cuerpos o agrupaciones en que anteriormente estuviera encuadrado y el que se le reconozca en el cuerpo o agrupación en el que se halle.

**TÍTULO II  
Evaluación del Desempeño**

**CAPÍTULO I  
Sistema de evaluación del desempeño**

***Art. 15.- Evaluación del desempeño.***

1. El Sistema de evaluación del desempeño del personal del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 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 a elementos que deben ser considerados para el ascenso en el sistema de carrera profesional 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 este acuerdo.

**CAPÍTULO II  
Cumplimiento de objetivos**

***Artículo 16.- Cumplimiento de objetivos colectivos.***

La evaluación del cumplimiento de objetivos del personal del Ayuntamiento de ­ tendrá en cuenta el logro de los asignados al Departamento 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. Los objetivos serán fijados por la persona responsable del departamento con el visto bueno del conce jal delegado y serán enviados a la comisión evaluadora antes del 31 de enero de cada año.

***Artículo 17.- Objetivos colectivos.***

1. La valoración del logro de los objetivos que se establezca para los correspondientes Departamentos 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 Departamentos serán fijadas por el área correspondiente y, en su caso, por la Junta de Gobierno Local.

b) Objetivos específicos de los Departamentos: 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.

A tales efectos se podrán tener en consideración encuestas de satisfacción de los usuarios, análisis de las quejas, etc.

***Artículo 18.- Implicación y contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos. Objetivos individuales.***

1. La evaluación de la implicación y contribución individual del personal en los objetivos colectivos del Departamento 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 JGL, a propuesta del Departamento de Personal.

2. 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 19.- Informe de resultados.***

Concluido el plazo de consecución de los objetivos previstos, la persona responsable deberá elaborar un informe final de resultados en el que hará constar el grado de cumplimiento de los mismos. 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 Departamento vinculadas a los resultados de la evaluación.

Los criterios de valoración u objetivos que puedan ser establecidos se podrán valorar de forma automática, tanto si son colectivos como individuales, como por ejemplo el tiempo de tramitación de los expedientes o número de expedientes tramitados, teniendo en cuenta la dificultad y habiendo un reparto equitativo de los mismos.

Entre los indicadores de objetivos se tendrá en cuenta aquellos que hacen referencia al cumplimiento horario, tiempos de descanso, faltas de asistencia injustificadas, etc.

**CAPÍTULO III  
Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas.**

***Artículo 20.- 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 del Ayuntamiento desarrolla las actividades que son reconocidas por éste 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 responsables de los diferentes Departamentos

administrativos cumplimentarán, para cada trabajador y trabajadora del mismo, un cuestionario normalizado cuyo modelo será aprobado por la JGL, a propuesta del departamento de Personal. Del mismo modo los responsables de los Departamentos correspondientes, a su vez, serán valorados por sus subordinados, pudiendo crearse comités de evaluación en aquellos ámbitos que se determinen.

***Artículo 21.- 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.

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

**Artículo 22.- Iniciativa y participación en la mejora de la calidad del servicio público.**

Se valorará la participación voluntaria en programas de calidad, así como en grupos de expertos, equipos de trabajo para la modernización y, en general, la iniciativa y, en su caso, desarrollo de actividades o propuestas que contribuyan a la mejora de la calidad del servicio público y de la atención a la ciudadanía. Los citados grupos o equipos de trabajo deberán para su validez y toma en consideración ser aprobados por algún órgano gobierno.

**CAPÍTULO V  
Desarrollo de conocimientos**

**Artículo 23.- Formación.**

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.

***Artículo 24.- 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, los cursos realizados fuera del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, en horario laboral, deberán ser comunicados con antelación al Departamento de Personal para que puedan ser valorados.

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.

4. En todos los casos anteriores los cursos deberán estar relacionados directamente con la Administración Local.

5. Para poder acceder al GDP superior será necesario acreditar formación, tanto recibida como impartida, por el siguiente número de horas en el GDP en el que se encuentre, no acumulándose para otros períodos.

***Artículo 25.- Valoración del desarrollo de conocimientos.***

1. Por la participación en actividades formativas que cumplan con los requisitos establecidos por el presente acuerdo para su valoración como mérito para la progresión en la carrera profesional horizontal, se otorgará una puntuación de 0.3 puntos por hora de formación.

2. En el supuesto de que en la expedición de certificados acreditativos de dichas actividades se distinga entre asistencia y aprovechamiento, la valoración de la actividad requerirá la acreditación de esta última circunstancia.

3. Para poder ser objeto de valoración, dichos certificados deberán indicar el número de horas de la actividad formativa.

4. Por la obtención de una titulación superior a la exigida se le otogaran 5 puntos.

5. Por cada nivel superior al B1 de conocimientos del valenciano obtenido 5 puntos.

6. Por la obtención de un máster o postgrado, 3 puntos.

**CAPÍTULO VI  
Transferencia de conocimientos**

***Artículo 26. Transferencia de conocimientos, investigación e innovación.***

1. Se entenderá por innovación y transferencia del conocimiento el conjunto de actividades realizadas por el personal, 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 del Ayuntamiento:

a) Docencia, definida como la acción de impartir formación a personal del Ayuntamiento 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.

***Artículo 27.- Valoración de la transferencia de conocimientos, la investigación e innovación.***

Las actividades recogidas en el apartado Transferencia de conocimientos serán valoradas de acuerdo con el siguiente baremo:

1. Docencia: 0,75 puntos por hora.  
En el supuesto de impartición de más de una sesión de una misma actividad formativa dentro de un mismo plan de formación, la segunda y posteriores sesiones se valorará a 0,30 puntos por hora.

2. 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:

a) Este apartado se valorará de acuerdo con la siguiente escala:

1º. Coordinación: 0,40 puntos por hora  
2.º. Participación: 0,30 puntos por hora

b) La creación de grupos de trabajo deberá ser aprobada por resolución de alcaldía, acompañando una descripción del objeto de dicho grupo, duración del mismo, así como personas que formen parte de este como coordinadores y participantes, la cual resolverá sobre la inclusión de la actividad como actuación susceptible de valoración a efectos de carrera profesional horizontal.

3. Participación en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional:  
Este apartado se valorará de acuerdo con la siguiente escala:

Ponencia: 4 puntos

Comunicación, póster o similares: 2 puntos  
Asistencia: 1 punto

4. Publicaciones relacionadas con el ámbito de la Administración Pública, tanto en formato digital como en papel: este apartado se valorará con 4 puntos.

**TÍTULO III  
Organización del sistema de carrera profesional horizontal**

***Artículo 28.- Comisión de seguimiento, coordinación y gestión del sistema.***

1. Para el seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera horizontal del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ se constituye la Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horizontal.

2. La Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horizontal estará compuesta por:

a) Cinco miembros de la Corporación nombrados por la Alcaldía.

b) Un representante de cada una de las organizaciones sindicales integrantes de las Mesas de Negociación que contarán con hasta 5 votos distribuidos de acuerdo con su representación en las mismas. La Presidencia de esta Comisión corresponderá a la persona que ostente las competencias en materia de Personal en el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3. La Presidencia convocará las reuniones que sean necesarias para ejercer sus funciones con una antelación mínima de 48 horas, fijando el orden del día en el cual, en todo caso, se incluirán los puntos solicitados por cualquiera de las partes u organizaciones sindicales con una antelación de siete días.

La Presidencia, a petición de la parte sindical convocará reunión de la Comisión que se celebrará en el plazo improrrogable de un mes, y que incluirá obligatoriamente los puntos que la parte sindical haya solicitado tratar.

4. En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto para los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5. Contará con la asistencia del secretario de la Corporación o funcionario en quien delegue, que actuará con voz y sin voto.

6. Igualmente, la Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horizontal actuará como Comisión Paritaria para la interpretación del presente acuerdo. En los casos que actúe como Comisión Paritaria la adopción de acuerdos requerirá la mayoría de las dos representaciones: miembros de la Corporación y sindicatos, respectivamente.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

***Disposición Adicional Primera. Personal procedente de otras administraciones públicas.***

1. El personal de otras administraciones públicas que desempeñe puestos de trabajo en el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, provisionalmente o de forma temporal, no tendrá derecho a acceder al sistema de carrera profesional horizontal previsto en el presente acuerdo.

2. Al personal que acceda a la condición de funcionaria o funcionario de carrera del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ mediante concurso de méritos, movilidad o permuta se le reconocerá la progresión alcanzada en el sistema de carrera horizontal de su administración de origen, de acuerdo con el principio de reciprocidad y los instrumentos de colaboración que puedan ser suscritos. En ningún caso este personal podrá percibir retribución alguna en concepto de complemento de carrera administrativa con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento, en tanto en cuanto el sistema regulado mediante este acuerdo no se implante plenamente para el personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo.

***Disposición Adicional Segunda. Devengo y percepción del complemento de carrera administrativa***

El devengo y la percepción del complemento de carrera administrativa correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido tras el acceso inicial al sistema, se hará efectivo a partir del 1 de enero de 2019, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria quinta de este acuerdo.

***Disposición Adicional Tercera. Complemento de Destino y GDP.***

Si por cambios normativos estatales o autonómicos, las retribuciones correspondientes al nivel de complemento de destino se sustituyeran en todo o en parte por el sistema retributivo de carrera profesional, las cuantías que retribuyen ésta se adaptarán de forma que este cambio normativo no implique una disminución de las retribuciones totales del personal, siempre que esa posible normativa no lo impida.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

***Disposición Transitoria Primera - Encuadramiento del personal incluido en el ámbito del presente acuerdo en los grados de desarrollo profesional de la carrera horizontal.***

1,.El personal que a la entrada en vigor del presente acuerdo se encuentre prestando servicios para el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ como personal funcionario de carrera, interino, o contratado laboral fijo o temporal, en la situación de servicio activo o asimilable, a salvo del expresamente exceptuado, se incorporará en el GDP correspondiente siempre que dentro del plazo de 2 meses desde la aprobación por el Pleno del mismo, acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a.-Tener reconocida, de acuerdo con los datos que consten en el Registro de Personal de este Ayuntamiento, la antigüedad

|  |  |
| --- | --- |
| **Antigüedad** | **GDP** |
| Menos de 5 años | GDP de acceso |
| 5 años | GDP I |
| 10 años | GDP II |
| 16 años | GDP III |
| 22 años o más | GDP IV |

b. Para acceder a los GDP I y II, poseer al menos 1 de alguno de los siguientes méritos:

1º. Certificado, como mínimo, C1 o equivalente de conocimiento del valenciano expedido u homologado por la Junta Calificadora de Conocimientos de Valenciano.

2º. Haber accedido a un puesto de un grupo de titulación superior o a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo profesional superior, dentro del ámbito del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

3º. Haber cursado el mínimo de horas de formación y perfeccionamiento, establecido en el art. 24.5, en los últimos veinte años, en cursos que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, o de este Ayuntamiento. 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.

4º. Haber cursado el mínimo de 100 horas de formación y perfeccionamiento, establecido en el art. 24.5, en los últimos veinte años, en cursos que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, o de este Ayuntamiento. 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.

5º. Haber participado como docente, en los últimos veinte 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 la equivalencia establecida en el art. 24.5.

6º. Certificación de conocimientos de un idioma comunitario 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 superior al exigido para el acceso al puesto que actualmente se desempeña u otro de un idioma distinto.

7º. 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 veinte años.

8º. Participar como autor o coautor en proyectos de investigación competitivos y presentación de ponencias y comunicaciones en congresos científicos durante los veinte años inmediatamente anteriores.

9º. Estar en posesión de una titulación académica superior o de una segunda titulación académica igual a la necesaria para el acceso al cuerpo profesional o categoría de la persona interesada.

10º. Haber recibido formación de 20 horas o más en igualdad o violencia de género.

11º. Haber ocupado un puesto de trabajo distinto al del primer nombramiento o contrato dentro del ámbito del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ y/o haber ocupado un puesto al que se le hayan añadido funciones distintas a las que contaba en el momento de su toma de posesión o contratación.

12º. Haber sido felicitado públicamente por el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ por actos meritorios relacionados con el ejercicio del cargo, a salvo de aquellos que se deban simplemente a la permanencia durante un determinado período de años en el cumplimiento del mismo.

c. Para acceder al GDP III, poseer, al menos, 2 de los méritos señalados en el apartado b

d. Para acceder al GDP IV, poseer, al menos, 3 de los méritos señalados en el apartado b

2. El personal que cuente con 30 o más años de servicio en el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ tendrá derecho a promocionar un grado respecto al que le correspondería conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores.

3. Los efectos económicos del personal que se integre dentro del plazo mencionado en el apartado primero de esta Disposición en alguno de los grados de desarrollo profesional tendrán eficacia retroactiva a fecha 1 de enero de 2019.

4. Excepcionalmente las personas interesadas podrán acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en el apartado uno de esta Disposición dentro del plazo de 12 meses desde la aprobación del presente acuerdo por el Pleno de la Corporación, en cuyo caso los efectos económicos se producirán desde la fecha de la solicitud.

***Disposición Transitoria Segunda. Acceso al sistema del personal que a la entrada en vigor de este acuerdo tenga la condición de personal del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en cualquiera de las situaciones previstas en el apartado 3 del artículo 10, así como del personal en situación de excedencia voluntaria por interés particular.***

La incorporación al sistema del personal que, a la entrada en vigor de este acuerdo, tenga la condición de funcionario o contratado laboral del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ y se encuentre en cualquiera de las situaciones relacionadas en el apartado 3 del artículo 10 del mismo, o bien en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, o en su caso comisión de servicios en otras Administraciones Públicas, se producirá mediante solicitud, cursada dentro del plazo de 2 meses desde que se produzca su reingreso al servicio activo o reincorporación por finalización de la comisión de servicios, siempre que, en dicha fecha, este personal cumpla los requisitos establecidos en la disposición transitoria primera.

***Disposición Transitoria Tercera. Procedimiento para el acceso al sistema del personal que a la entrada en vigor de este acuerdo tenga la condición de personal del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.***

La tramitación e instrucción del procedimiento de acceso al sistema previsto en las disposiciones transitorias primera y segunda del presente acuerdo 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:

1. Dentro de los plazos previstos en las disposiciones transitorias anteriores, contados desde la aprobación por el Pleno del presente acuerdo o desde el reingreso al servicio activo, el personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo que, con carácter voluntario quiera acceder al sistema de carrera profesional por una de estas vías, deberá presentar una solicitud acompañada de toda aquella documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos señalados en la Disposición Transitoria Primera, a salvo de la que ya obre en poder de la Administración, en cuyo caso bastará con señalarla.
2. En el caso de que medie más de una solicitud se entenderá válida la presentada en último lugar.
3. La Presidencia de la Corporación dictará resolución, previa audiencia a los interesados en el caso de que existan discrepancias o no quede suficientemente acreditado el GDP solicitado, por la que se reconocerá al personal el GDP que proceda en cada caso, y la notificará, en el plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha de la solicitud. Los efectos, de la falta de resolución expresa, serán estimatorios.
4. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, que no se incorpore al sistema de carrera dentro de los plazos previstos en las Disposiciones transitorias anteriores, podrá hacerlo en un momento posterior, si bien en ese caso se estará a lo dispuesto en el articulado.

***Disposición Transitoria Cuarta. Período de permanencia en el GDP inferior para el acceso al siguiente Grado del personal incluido en el ámbito del presente acuerdo***

Hasta transcurridos 3 años después del cumplimiento del plazo ordinario para la incorporación a la carrera profesional señalado en el apartado primero de la Disposición transitoria primera, el personal que cumpla los requisitos de antigüedad para alcanzar un grado superior al del encuadre inicial no tendrá que esperar al transcurso de los años de permanencia en el GDP inferior a que hace referencia el artículo 9, siempre que obtenga una puntuación mínima de 12 puntos por cada año que le reste para alcanzar dicha antigüedad respecto a la puntuación total establecida en el Anexo II de este acuerdo.

***Disposición Transitoria Quinta. Implantación progresiva del sistema de carrera horizontal.***

1. Se establece un periodo transitorio de implantación progresiva del sistema, que tendrá una duración de cinco ejercicios presupuestarios a contar desde el 01 de enero de 20\_\_\_\_.  
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 a que se pertenezca:

a) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 20\_\_\_, un 20%

b) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 20\_\_\_, un 40%

c) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 20\_\_\_, un 65%

d) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 20\_\_\_, un 90%, a salvo de que por la disponibilidad presupuestaria pueda alcanzarse el 100% sin afectar a la estabilidad presupuestaria

e) A partir del 1 de enero de 20\_\_\_, el restante hasta alcanzar el 100 % del total del complemento reconocido.

3. En todo caso, al personal que acceda a la jubilación ordinaria se le garantizara la percepción del 100% del GDP reconocido en el año natural anterior al de jubilación, así como el 50% en el penúltimo.

***Disposición Transitoria Sexta. Disminución proporcional del complemento por evaluación del desempeño.***

1. El importe que se abona correspondiente a la evaluación del desempeño se reducirá en el mismo porcentaje que se incremente la carrera profesional.

2. El personal que a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo no pueda acceder a ninguno de los GDP distintos al de acceso, no verá reducido porcentaje alguno por tal concepto, hasta en tanto acceda al GDP I.

3. En todo caso, una vez alcanzado el 100% del complemento reconocido, o en su defecto con fecha 31 de diciembre de 20\_\_\_, quedará derogado el Reglamento de Productividades.

**DISPOSICIONES FINALES**

***Disposición Final Primera. Desarrollo del presente acuerdo.***

El Ayuntamiento de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ regulará, previa negociación con las representaciones sindicales, los aspectos de carácter técnico de los procedimientos previstos en este acuerdo, así como cuantas disposiciones requiera el desarrollo y ejecución de mismo, incluida la adaptación de los plazos para la correcta implementación de las medidas que se contemplan en el mismo.

***Disposición Final Segunda. Actualización cuantías GDP.***

Las cuantías previstas en el Anexo I del presente acuerdo se actualizarán periódicamente en la misma proporción que la fijada para el conjunto de las retribuciones de los empleados públicos.

***Disposición Final Tercera. Desarrollo desempeño efectivo de las tareas asignadas.***

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de este acuerdo se acordará por la Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horizontal el modo de desarrollo del desempeño efectivo de las tareas asignadas contemplado en el artículo 21.

***Disposición Final Cuarta. Entrada en vigor.***

El presente acuerdo, que se incluirá como anexo al Convenio Colectivo y Normas Reguladoras, entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

**ANEXO I  
CUANTÍA ANUAL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL**

La cuantía, en cómputo anual, del complemento de carrera para el personal de los distintos Grupos y Subgrupos Profesionales será la siguiente para cada uno de los grados de desarrollo profesional:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **GRUPO** | **GRADO I** | **GRADO II** | **GRADO III** | **GRADO IV** |
| A1 | 2250€ | 4500€ | 6750 € | 9000 € |
| A2 | 1950 € | 3900 € | 5850 € | 7800 € |
| B | 1650 € | 3300 € | 4950 € | 6600 € |
| C1 | 1350€ | 2700 € | 4050 € | 5400 € |
| C2 | 1050€ | 2100€ | 3150 € | 4200 € |
| AA.PP. | 750 € | 1500 € | 2250 € | 3000 € |

**ANEXO II  
BAREMO ACCESO A GRADOS DE DESARROLLO PROFESIONAL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Hasta |
| **Orientación y compromiso con el servicio público** | Logro de objetivos fijados por departamentos | 20 puntos |
|  | Implicación personal. Objetivos individuales | 20 puntos |
| **Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas** | Competencia en el desempeño de las tareas asignadas | 10 puntos |
|  | Desempeño efectivo de las tareas asignadas | 10 puntos |
| **Iniciativa y participación para la mejora del servicio público** | Participar en grupos de trabajo para la mejora de los servicios públicos | 10 puntos |
|  | Mejora prestación servicios públicos | 10 puntos |
| **Desarrollo de conocimientos** | Formación recibida relacionada con la práctica profesional en la Administración Local | 30 puntos |
| **Transferencia de conocimientos** | Formación impartida | 10 puntos |
| **Calidad de relaciones Humanas** | Valoración de superiores a subordinados | 10 puntos |
|  | Valoración de subordinados a superiores | 10 puntos |