**PROPOSTA**

**ACORD PEL QUAL S'ESTABLEIX EL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**PREÀMBUL**

L'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, regula amb caràcter de norma bàsica la carrera professional del personal funcionari de carrera en el seu títol III, titulat «Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics», on es contemplen un conjunt d'elements que permeten a cada Administració conformar el seu propi esquema de carrera fent predominar els uns o els altres aspectes segons els seus propis desitjos o necessitats.

Segons assenyala l'informe de la comissió d'experts per a la redacció del EBEP «un bon disseny de carrera permet millorar el rendiment i la productivitat de l'empleat públic i, en definitiva, l'eficàcia de l'Administració, ja que de les possibilitats de carrera o promoció en l'ocupació pública depenen la motivació i satisfacció professional de cada empleat i inclusivament, en molts casos, la permanència mateixa en l'ocupació pública».

L'aprovació de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, va suposar el primer pas, necessari d'una altra part donada la reserva de llei de la matèria objecte de l'acord, per a la implantació de la carrera professional horitzontal en les Administracions incloses en el seu àmbit d'aplicació.

El citat text legal, en el seu títol VIII, regula un dels aspectes que doten de contingut al nou model de funció pública valenciana iniciat amb la llei, la promoció professional del personal empleat públic, que es concep no solament com un dret d'aquest sinó també com una necessitat estructural de qualsevol sistema d'organització, de la qual no són alienes les administracions públiques valencianes i, per això, element clau de qualsevol política d'ordenació de personal.

El text no solament introdueix les modalitats enunciades en la normativa bàsica estatal, sinó que les dota de contingut, deixant, no obstant això, a les diferents administracions públiques de la Comunitat Valenciana, l'elecció de les més idònies d'acord amb les seues necessitats organitzatives.

Com vulga que una Administració moderna i dinàmica ha de partir de la premissa que el principal actiu amb que compte per a garantir un funcionament eficaç i eficient és el del seu personal empleat públic i, per tant, aquest està cridat a tindre un paper fonamental per a la consecució del citat mandat estatutari. Conseqüència de tot l'anteriorment exposat, la present normativa, àmpliament debatuda amb els representants dels empleats públics, estableix la implantació i regulació de la carrera professional horitzontal del personal empleat públic al servei de l'Excm. Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**TÍTOL I**

**Carrera professional horitzontal**

**CAPÍTOL I**

**Objecte i àmbit d'aplicació**

***Article 1.- Dret a la carrera professional horitzontal.***

Es reconeix el dret del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a promocionar professionalment a través de la modalitat de carrera horitzontal que es regula en el present acord, de conformitat amb el que es disposa en els articles 16.3.a i 17 del 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, i 117 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

***Article 2.- Objecte i àmbit d'aplicació.***

El present acord té per objecte la regulació del sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en situació de servei actiu, a excepció dels membres de la Corporació i del personal eventual.

***Article 3.- Dret d'informació.***

El personal de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ adherit al sistema de carrera professional horitzontal previst en la present normativa tindrà dret a conéixer, en qualsevol moment, la situació del seu expedient i, en particular, la puntuació de cadascun dels elements de valoració. L'Administració facilitarà aquest accés, de conformitat amb el que es preveu en la normativa vigent.

**CAPÍTOL II**

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

***Article 4.- Definició de la carrera professional horitzontal.***

La carrera professional horitzontal suposa el reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguit pel personal de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 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, en l'estructura de graus de desenvolupament professional establit. Aquesta progressió, serà irreversible excepte per aplicació de la sanció de demèrit prevista en la regulació del règim disciplinari que podria provocar la pèrdua de trams ja aconseguits i/o una suspensió en la progressió, o quan existisca una avaluació negativa, en aquest cas també es produiria una paralització en la progressió en la carrera.

**Article 5.- Graus de desenvolupament professional.**

1. S'estableix un sistema de carrera professional horitzontal amb quatre graus, més el grau d'accés que no comporta retribució.
2. Els graus de desenvolupament professional (d'ara endavant, GDP) que componen la carrera professional horitzontal són:

a) GDP d'accés.

b) GDP I.

c) GDP II.

d) GDP III.

e) GDP IV.

***Article 6.- Dret d'accés al sistema de carrera horitzontal.***

1. El dret d'accés al sistema de carrera horitzontal naix en el moment de l'adquisició de la condició de personal al servei de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Aquest personal quedarà adherit al sistema, de forma automàtica, des de la presa de possessió, sempre que no manifeste formalment la seua renúncia.
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 reconegut i els drets econòmics associats al mateix des del mes següent a la data de la resolució per la qual es declare que s'ha produït la renúncia.

***Article 7.- Accés al sistema de carrera horitzontal.***

1. La carrera professional horitzontal s'iniciarà en el GDP d'accés.
2. No obstant això el disposat en l'apartat anterior, el personal que a l'entrada en vigor del present acord tinga la condició de personal funcionari o personal laboral accedirà al sistema en el GDP corresponent, conforme al que es disposa en la disposicions addicionals i transitòries.

**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 la present normativa.
2. Per a sol·licitar l'ascens al GDP superior es requerirà un temps mínim d'exercici professional, continuat o interromput, en el
3. GDP immediatament inferior, així com complir els requisits mínims establits, en cada cas, en la valoració específica que es requereix per a accedir al concret GDP, segons el grup o subgrup de classificació professional, segons el que s'estableix en el present acord.
4. Els requisits hauran d'obtindre's durant el període de temps comprés entre el reconeixement del GDP immediatament anterior i el que es pretén accedir.
5. En cap cas, podran valorar-se o tindre's en compte més d'una vegada els mateixos mèrits i temps d'exercici professional per a l'accés a diferents graus de desenvolupament professional, ni per a la progressió en altres cossos o agrupacions professionals funcionarials.

***Article 9.- Temps de permanència necessari per a sol·licitar l'ascens.***

D'acord amb el que es disposa en l'article anterior, serà requisit perquè el personal puga 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 en el GDP d'accés.

2. GDP II: 5 anys en el GDP I.

3.GDPIII: 6 anys en el GDPII.

4. GDP IV: 6 anys en el GDP III.

***Article 10.- Còmput del temps mínim de permanència.***

1. Per a computar 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 funcionarial o laboral 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 haja estat en situació de servei actiu en cossos o agrupacions professionals funcionarials pertanyents a diferents grups o subgrups de titulació, el temps mínim de permanència es computarà de forma proporcional, segons el grup o subgrup en el qual haja estat en actiu.

Per a això, s'acumularà el temps treballat prèviament en llocs de treball d'un altre grup o subgrup, multiplicant-lo pel factor que li corresponga, segons el quadre següent:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Grups/Subgrups anteriors** | | | | | |
| **A1** | **A2** | **B** | **C1** | **C2** | **APF** |
| **Grup/subgrup 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 temps de serveis en llocs de treball adscrits a cossos diferents al de pertinença, mitjançant el sistema de millora d'ocupació, es computarà, en tant romanga amb aquesta adscripció en el cos de destinació i quan es produïsca el cessament, en el cos o grup professional d'origen. La persona interessada podrà manifestar la seua opció que el citat temps de serveis, siga computat en el cos exercit provisionalment per a quan accedisca, si escau, a la condició de personal funcionari de carrera d'aquest, mitjançant la superació dels corresponents procediments selectius.

3.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:

Serveis especials.

Serveis en altres administracions públiques.

Excedència voluntària per raó de violència de gènere. Excedència voluntària per cura de familiars.

Excedència forçosa.

***Article 11.- Valoració.***

A l'efecte de la valoració dels mèrits necessaris per a la progressió en el sistema de carrera es valorarà:

Desenvolupament i transferència de coneixements: L'adquisició i actualització de coneixements mitjançant la formació rebuda relacionada amb la pràctica professional, i la participació i col·laboració en la docència.

El transcurs del temps en el grup immediatament inferior que recull l'article 9 d'aquest acord.

Compliment d'objectius: es valorarà el compliment d'objectius assignats, tant a la unitat a la qual està adscrita l'empleat públic com, si escau, a nivell personal.

Professionalitat: competències en el desenvolupament de les tasques assignades, així com l'acompliment efectiu d'aquestes.

**CAPÍTOL IV**

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

***Article 12.- Accés al GDP superior.***

1. Per a poder accedir a un GDP superior serà necessari obtindre almenys 70 punts en el procediment de valoració de mèrits.
2. La puntuació màxima a obtindre per a sol·licitar l'ascens al següent GDP, per cadascuna de les àrees d'avaluació de l'acompliment, serà l'establida en el barem que figura com a Annex II.
3. La puntuació màxima a obtindre en les àrees Desenvolupament de coneixements i Transferència de coneixements establida en l'annex II, vindrà referida al període complet que conforma el període de permanència necessari per a l'accés al GDP superior.
4. Quan el personal considere que està en condicions d'accedir al següent GDP podrà dirigir al Departament de Personal una sol·licitud per a iniciar el corresponent procediment de valoració de mèrits i accés al GDP superior adjuntant aquella documentació acreditativa dels mèrits que pretenga fer valdre i que no obre en poder de l'Administració.
5. L'Administració haurà de resoldre i notificar en el termini de 6 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.
6. Els efectes econòmics i administratius es reconeixeran des del dia que es compliren els requisits 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.

7. 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.

***Article 13.- Conseqüències del venciment del temps mínim de permanència sense obtindre la puntuació mínima exigida.***

1. En el cas que, complit el període mínim de permanència necessari per a l'ascens al següent GDP, no s'haguera aconseguit la puntuació mínima exigida, la persona interessada haurà de demorar la seua sol·licitud de valoració per al progrés de GDP al moment que aconseguisca aquesta puntuació mínima.
2. Els efectes econòmics i administratius de l'accés al següent GDP, es reconeixeran des del dia que es compliren els requisits per a aquest accés, per la qual cosa el període de permanència per a un nou accés s'iniciarà l'endemà d'aquesta data.

**CAPÍTOL V**

**Complement de carrera administrativa**

***Article 14.- 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 Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en la part proporcional de la quantia que es detalla en l'Annex I.

2. El personal que es trobe percebent el complement de carrera i, mitjançant els sistemes d'accés previstos en la normativa vigent, accedisca a un altre cos o agrupació professional, percebrà, si reunira els requisits per a això, tant el que li correspon en el cos o els cossos o agrupacions en què anteriorment estiguera enquadrat i el que se'l reconega en el cos o agrupació en el qual es trobe.

**TÍTOL II**

**Avaluació de l'Acompliment**

**CAPÍTOL I**

**Sistema d'avaluació de l'acompliment**

***Art. 15.- Avaluació de l'acompliment.***

1. El Sistema d'avaluació de l'acompliment del personal de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 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, quant a elements que han de ser considerats per a l'ascens en el sistema de carrera professional horitzontal establit.

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 d'aquest acord.

**CAPÍTOL II**

**Compliment d'objectius**

***Article 16.- Compliment d'objectius col·lectius.***

L'avaluació del compliment d'objectius del personal de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ tindrà en compte l'assoliment dels assignats al Departament en el qual estiga integrat, així com la implicació i contribució individual en la consecució d'aquests objectius col·lectius o, si escau, el grau de compliment dels objectius individuals que tinguera assignats. Els objectius seran fixats per la persona responsable del departament amb el vistiplau del regidor/a delegat/da i seran enviats a la comissió avaluadora abans del 31 de gener de cada any.

***Article 17.- Objectius col·lectius.***

1. La valoració de l'assoliment dels objectius que s'establisca per als corresponents Departaments serà assignada individualment a tots els seus integrants, amb independència del cos o agrupació professional funcionarial a què pertanguen i del lloc de treball que exercisquen.
2. Els objectius poden ser de dos tipus:
3. 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 Departaments seran fixades per l'àrea corresponent i, si escau, per la Junta de Govern Local.
4. Objectius específics dels Departaments: 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.

A tals efectes es podran tindre en consideració enquestes de satisfacció dels usuaris, anàlisis de les queixes, etc.

***Article 18.- Implicació i contribució individual a la consecució dels objectius col·lectius. Objectius individuals.***

1. L'avaluació de la implicació i contribució individual del personal en els objectius col·lectius del Departament es realitzarà per part de la persona responsable d'aquest. A aquest efecte, haurà d'emplenar per cadascun dels membres del seu equip un qüestionari normalitzat el model del qual serà aprovat per la JGL, a proposta del Departament de Personal.
2. En aquest cas, l'avaluació per la implicació i contribució individual d'aquest personal en la consecució dels objectius col·lectius, prevista en l'apartat anterior, vindrà referida al grau de compliment dels objectius individuals assignats.

***Article 19.- Informe de resultats.***

Conclòs el termini de consecució dels objectius previstos, la persona responsable haurà d'elaborar un informe final de resultats en el qual farà constar el grau de compliment d'aquests. Aquest informe serà remés a l'òrgan competent per a la valoració final dels resultats obtinguts, que haurà de notificar-se individualment a totes les persones integrants del Departament vinculades als resultats de l'avaluació.

Els criteris de valoració o objectius que puguen ser establits es podran valorar de forma automàtica, tant si són col·lectius com a individuals, com per exemple el temps de tramitació dels expedients o nombre d'expedients tramitats, tenint en compte la dificultat i havent-hi un repartiment equitatiu d'aquests.

Entre els indicadors d'objectius es tindrà en compte aquells que fan referència al compliment horari, temps de descans, faltes d'assistència injustificades, etc.

**CAPÍTOL III**

**Professionalitat en l'exercici de les tasques assignades.**

***Article 20.- 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 que el personal de l'Ajuntament desenvolupa les activitats que són reconegudes per aquest 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 aquest efecte, les persones responsables dels diferents Departaments

administratius emplenaran, per a cada treballador i treballadora d'aquest, un qüestionari normalitzat el model del qual serà aprovat per la JGL, a proposta del departament de Personal. De la mateixa manera els responsables dels Departaments corresponents, al seu torn, seran valorats pels seus subordinats, podent crear-se comités d'avaluació en aquells àmbits que es determinen.

***Article 21.- 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 de mesurament del mateix establits per l'Administració.

**CAPÍTOL IV**

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

***Article 22.- Iniciativa i participació en la millora de la qualitat del servei públic.***

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. Els citats grups o equips de treball deuran per a la seua validesa i presa en consideració ser aprovats per algun òrgan de govern.

**CAPÍTOL V**

**Desenvolupament de coneixements**

***Article 23.- Formació.***

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.

***Article 24.- 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, els cursos realitzats fora de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, en horari laboral, hauran de ser comunicats amb antelació al Departament de Personal perquè puguen ser valorats.
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.
4. En tots els casos anteriors els cursos hauran d'estar relacionats directament amb l'Administració Local.
5. Per a poder accedir al GDP superior serà necessari acreditar formació, tant rebuda com impartida, pel següent nombre d'hores en el GDP en el qual es trobe, no acumulant-se per a altres períodes.

***Article 25.- Valoració del desenvolupament de coneixements.***

1. Per la participació en activitats formatives que complisquen amb els requisits establits pel present acord per a la seua valoració com a mèrit per a la progressió en la carrera professional horitzontal, s'atorgarà una puntuació de 0.3 punts per hora de formació.
2. En el cas que en l'expedició de certificats acreditatius d'aquestes activitats es distingisca entre assistència i aprofitament, la valoració de l'activitat requerirà l'acreditació d'aquesta última circumstància.
3. Per a poder ser objecte de valoració, aquests certificats hauran d'indicar el nombre d'hores de l'activitat formativa.
4. Per l'obtenció d'una titulació superior a l'exigida se li atorgaran 5 punts.
5. Per cada nivell superior al B1 de coneixements del valencià obtingut 5 punts.
6. Per l'obtenció d'un màster o postgrau, 3 punts.

**CAPÍTOL VI**

**Transferència de coneixements**

***Article 26. Transferència de coneixements, investigació i innovació.***

1. S'entendrà per innovació i transferència del coneixement el conjunt d'activitats realitzades pel personal, 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 de l'Ajuntament:
3. Docència, definida com l'acció d'impartir formació a personal de l'Ajuntament 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.
4. 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 pròpia Administració, bé de manera individual o grupal.
5. 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.
6. Investigació i innovació: es valorarà la direcció o participació en treballs de recerca, innovació o qualitat relacionades amb l'activitat professional o institucional.
7. 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.

***Article 27.- Valoració de la transferència de coneixements, la investigació i innovació.***

Les activitats recollides en l'apartat Transferència de coneixements seran valorades d'acord amb el següent barem:

* 1. Docència: 0,75 punts per hora.

En el supòsit d'impartició de més d'una sessió d'una mateixa activitat formativa dins d'un mateix pla de formació, la segona i posteriors sessions es valorarà a 0,30 punts per hora.

* 1. 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:

1. Aquest apartat es valorarà d'acord amb la següent escala:

1r. Coordinació: 0,40 punts per hora

2n. Participació: 0,30 punts per hora

1. La creació de grups de treball haurà de ser aprovada per resolució d'alcaldia, acompanyant una descripció de l'objecte d'aquest grup, durada d'aquest, així com persones que formen part d'aquest com a coordinadors i participants, la qual resoldrà sobre la inclusió de l'activitat com a actuació susceptible de valoració a l'efecte de carrera professional horitzontal.

3. Participació en congressos, jornades i conferències relacionades amb l'activitat professional i institucional:

Aquest apartat es valorarà d'acord amb la següent escala:

Ponència: 4 punts

Comunicació, pòster o similars: 2 punts

Assistència: 1 punt

4. Publicacions relacionades amb l'àmbit de l'Administració Pública, tant en format digital com en paper: aquest apartat es valorarà amb 4 punts.

**TÍTOL III**

**Organització del sistema de carrera professional horitzontal**

***Article 28.- Comissió de seguiment, coordinació i gestió del sistema.***

1. Per al seguiment, coordinació i gestió del sistema de carrera horitzontal

de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ es constitueix la Comissió de Seguiment de la Carrera Professional Horitzontal.

2. La Comissió de Seguiment de la Carrera Professional Horitzontal estarà composta per:

a) Cinc membres de la Corporació nomenats per l'Alcaldia.

b) Un representant de cadascuna de les organitzacions sindicals integrants de les Meses de Negociació que comptaran amb fins a 5 vots distribuïts d'acord amb la seua representació en aquestes. La Presidència d'aquesta Comissió correspondrà a la persona que ostente les competències en matèria de Personal a l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3. La Presidència convocarà les reunions que siguen necessàries per a exercir les seues funcions amb una antelació mínima de 48 hores, fixant l'ordre del dia en el qual, en tot cas, s'inclouran els punts sol·licitats per qualsevol de les parts o organitzacions sindicals amb una antelació de set dies.

La Presidència, a petició de la part sindical convocarà reunió de la Comissió que se celebrarà en el termini improrrogable d'un mes, i que inclourà obligatòriament els punts que la part sindical haja sol·licitat tractar.

4. En tot el no previst en aquest article s'estarà al que es disposa per als òrgans col·legiats en la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

5. Comptarà amb l'assistència del secretari de la Corporació o funcionari en qui delegue, que actuarà amb veu i sense vot.

6. Igualment, la Comissió de Seguiment de la Carrera Professional Horitzontal actuarà com a Comissió Paritària per a la interpretació del present acord. En els casos que actue com a Comissió Paritària l'adopció d'acords requerirà la majoria de les dues representacions: membres de la Corporació i sindicats, respectivament.

**DISPOSICIONS ADDICIONALS**

***Disposició Addicional Primera. Personal procedent d'altres administracions públiques.***

1. El personal d'altres administracions públiques que exercisca llocs de treball a l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, provisionalment o de forma temporal, no tindrà dret a accedir al sistema de carrera professional horitzontal previst en el present acord.

2. Al personal que accedisca a la condició de funcionària o funcionari de carrera de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ mitjançant concurs de mèrits, mobilitat o permuta se li reconeixerà la progressió aconseguida en el sistema de carrera horitzontal de la seua administració d'origen, d'acord amb el principi de reciprocitat i els instruments de col·laboració que puguen ser subscrits. En cap cas aquest personal podrà percebre cap retribució en concepte de complement de carrera administrativa amb càrrec als pressupostos de l'Ajuntament, mentre el sistema regulat mitjançant aquest acord no s'implante plenament per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest.

***Disposició Addicional Segona. Meritació i percepció del complement de carrera administrativa***

La meritació i la percepció del complement de carrera administrativa corresponent al grau de desenvolupament professional reconegut després de l'accés inicial al sistema, es farà efectiu a partir de l'1 de gener de 20\_\_, d'acord amb el que es disposa en la disposició transitòria cinquena d'aquest acord.

***Disposició Addicional Tercera. Complement de Destinació i GDP.***

Si per canvis normatius estatals o autonòmics, les retribucions corresponents al nivell de complement de destinació se substituïren en tot o en part pel sistema retributiu de carrera professional, les quanties que retribueixen aquesta s'adaptaran de manera que aquest canvi normatiu no implique una disminució de les retribucions totals del personal, sempre que aqueixa possible normativa no ho impedisca.

**DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

***Disposició Transitòria Primera - Enquadrament del personal inclòs en l'àmbit del present acord en els graus de desenvolupament professional de la carrera horitzontal.***

**1.-** El personal que a l'entrada en vigor del present acord es trobe prestant serveis per a l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ com a personal funcionari de carrera, interí, o contractat laboral fix o temporal, en la situació de servei actiu o assimilable, a resguard de l'expressament exceptuat, s'incorporarà en el GDP corresponent sempre que dins del termini de 2 mesos des de l'aprovació pel Ple d'aquest, acredite el compliment dels següents requisits:

a.-Tindre reconeguda, d'acord amb les dades que consten en el Registre de Personal d'aquest Ajuntament, l'antiguitat

|  |  |
| --- | --- |
| **Antiguitat** | **GDP** |
| Menys de 5 anys | GDP d’accés |
| 5 anys | GDP I |
| 10 anys | GDP II |
| 16 anys | GDP III |
| 22 anys o més | GDP IV |

b. Per a accedir als GDP I i II, posseir almenys 1 d'algun dels següents mèrits:

1r. Certificat, com a mínim, C1 o equivalent de coneixement del valencià expedit o homologat per la Junta Qualificadora de Coneixements de Valencià.

2n. Haver accedit a un lloc d'un grup de titulació superior o a un cos o escala d'un grup o subgrup professional superior, dins de l'àmbit de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

3r. Haver cursat el mínim d'hores de formació i perfeccionament, establit en l'art. 24.5, en els últims vint anys, en cursos que hagen sigut convocats o homologats per qualsevol centre o organisme oficial de formació de personal empleat públic, o d'aquest Ajuntament. A aquest efecte 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 cursat el mínim de 100 hores de formació i perfeccionament, establit en l'art. 24.5, en els últims vint anys, en cursos que hagen sigut convocats o homologats per qualsevol centre o organisme oficial de formació de personal empleat públic, o d'aquest Ajuntament. A aquest efecte 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.

5é. Haver participat com a docent, en els últims vint 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 l'equivalència establida en l'art. 24.5.

6é. Certificació de coneixements d'un idioma comunitari del Marc comú europeu de referència per a les llengües o les equivalències legalment establides, expedit per l'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 superior a l'exigit per a l'accés al lloc que actualment s'exerceix o un altre d'un idioma diferent.

7é. Publicacions relacionades amb l'Administració Pública, la gestió del servei públic o l'atenció a la ciutadania, amb depòsit legal i editades per un organisme públic, durant els últims vint anys.

8é. Participar com a autor o coautor en projectes d'investigació competitius i presentació de ponències i comunicacions en congressos científics durant els vint anys immediatament anteriors.

9é. Estar en possessió d'una titulació acadèmica superior o d'una segona titulació acadèmica igual a la necessària per a l'accés al cos professional o categoria de la persona interessada.

10é. Haver rebut formació de 20 hores o més en igualtat o violència de gènere.

11é. Haver ocupat un lloc de treball diferent al del primer nomenament o contracte dins de l'àmbit de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ i/o haver ocupat un lloc al qual se li hagen afegit funcions diferents a les que comptava en el moment de la seua presa de possessió o contractació.

12é. Haver sigut felicitat públicament per l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ per actes meritoris relacionats amb l'exercici del càrrec, a resguard d'aquells que es deguen simplement a la permanència durant un determinat període d'anys en el compliment d'aquest.

c. Per a accedir al GDP III, posseir, almenys, 2 dels mèrits assenyalats en l'apartat b

d. Per a accedir al GDP IV, posseir, almenys, 3 dels mèrits assenyalats en l'apartat b

**2.-** El personal que compte amb 30 o més anys de servei a l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ tindrà dret a promocionar un grau respecte al que li correspondria conforme al que es disposa en els apartats anteriors.

**3.-** Els efectes econòmics del personal que s'integre dins del termini esmentat en l'apartat primer d'aquesta Disposició en algun dels graus de desenvolupament professional tindran eficàcia retroactiva a data 1 de gener de 20\_\_.

**4.-** Excepcionalment les persones interessades podran acreditar el compliment dels requisits previstos en l'apartat un d'aquesta Disposició dins del termini de 12 mesos des de l'aprovació del present acord pel Ple de la Corporació, en aquest cas els efectes econòmics es produiran des de la data de la sol·licitud.

***Disposició Transitòria Segona. Accés al sistema del personal que a l'entrada en vigor d'aquest acord tinga la condició de personal de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en qualsevol de les situacions previstes en l'apartat 3 de l'article 10, així com del personal en situació d'excedència voluntària per interés particular.***

La incorporació al sistema del personal que, a l'entrada en vigor d'aquest acord, tinga la condició de funcionari o contractat laboral de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ i es trobe en qualsevol de les situacions relacionades en l'apartat 3 de l'article 10 d'aquest, o bé en la situació d'excedència voluntària per interés particular, o si escau comissió de serveis en altres Administracions Públiques, es produirà mitjançant sol·licitud, cursada dins del termini de 2 mesos des que es produïsca el seu reingrés al servei actiu o reincorporació per finalització de la comissió de serveis, sempre que, en aquesta data, aquest personal complisca els requisits establits en la disposició transitòria primera.

***Disposició Transitòria Tercera. Procediment per a l'accés al sistema del personal que a l'entrada en vigor d'aquest acord tinga la condició de personal de l'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.***

La tramitació i instrucció del procediment d'accés al sistema previst en les disposicions transitòries primera i segona del present acord 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 següents particularitats:

a. Dins dels terminis previstos en les disposicions transitòries anteriors, comptats des de l'aprovació pel Ple del present acord o des del reingrés al servei actiu, el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del mateix que, amb caràcter voluntari vulga accedir al sistema de carrera professional per una d'aquestes vies, haurà de presentar una sol·licitud acompanyada de tota aquella documentació que acredite el compliment dels requisits assenyalats en la Disposició Transitòria Primera, a resguard de la qual ja obre en poder de l'Administració, en aquest cas bastarà amb assenyalar-la.

b. En el cas que medie més d'una sol·licitud s'entendrà vàlida la presentada en últim lloc.

c. La Presidència de la Corporació dictarà resolució, prèvia audiència als interessats en el cas que existisquen discrepàncies o no quede prou acreditat el GDP sol·licitat, per la qual es reconeixerà al personal el GDP que procedisca en cada cas, i la notificarà, en el termini màxim de tres mesos a comptar des de la data de la sol·licitud. Els efectes, de la falta de resolució expressa, seran estimatoris.

d. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present acord, que no s'incorpore al sistema de carrera dins dels terminis previstos en les Disposicions transitòries anteriors, podrà fer-ho en un moment posterior, si bé en aqueix cas s'estarà al que es disposa en l'articulat.

***Disposició Transitòria Quarta. Període de permanència en el GDP inferior per a l'accés al següent Grau del personal inclòs en l'àmbit del present acord***

Fins transcorreguts 3 anys després del compliment del termini ordinari per a la incorporació a la carrera professional assenyalat en l'apartat primer de la Disposició transitòria primera, el personal que complisca els requisits d'antiguitat per a aconseguir un grau superior al de l'enquadrament inicial no haurà d'esperar al transcurs dels anys de permanència en el GDP inferior a què fa referència l'article 9, sempre que obtinga una puntuació mínima de 12 punts per cada any que li reste per a aconseguir aquesta antiguitat respecte a la puntuació total establida en l'Annex II d'aquest acord.

***Disposició Transitòria Cinquena. Implantació progressiva del sistema de carrera horitzontal.***

1. S'estableix un període transitori d'implantació progressiva del sistema, que tindrà una durada de cinc exercicis pressupostaris a comptar des del 01 de gener de 20\_\_\_\_.

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 a què es pertanga:

a) Entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 20\_\_\_, un 20%

b) Entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 20\_\_\_, un 40%

c) Entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 20\_\_\_, un 65%

d) Entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 20\_\_\_, un 90%, a resguard de que per la disponibilitat pressupostària puga aconseguir-se el 100% sense afectar l'estabilitat pressupostària

e) A partir de l'1 de gener de 20\_\_\_, el restant fins a aconseguir el 100% del total del complement reconegut.

3. En tot cas, al personal que accedisca a la jubilació ordinària se li garantirà la percepció del 100% del GDP reconegut l'any natural anterior al de jubilació, així com el 50% en el penúltim.

***Disposició Transitòria Sisena. Disminució proporcional del complement per avaluació de l'acompliment.***

1. L'import que s'abona corresponent a l'avaluació de l'acompliment es reduirà en el mateix percentatge que s'incremente la carrera professional.

2. El personal que a la data d'entrada en vigor del present acord no puga accedir a cap dels GDP diferents al d'accés, no veurà reduït percentatge cap per tal concepte, fins a en tant accedisca al GDP I.

3. En tot cas, una vegada aconseguit el 100% del complement reconegut, o en defecte d'això amb data 31 de desembre de 20\_\_, quedarà derogat el Reglament de Productivitats.

**DISPOSICIONS FINALS**

***Disposició Final Primera. Desenvolupament del present acord.***

L'Ajuntament d’\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ regularà, prèvia negociació amb les representacions sindicals, els aspectes de caràcter tècnic dels procediments previstos en aquest acord, així com quantes disposicions requerisca el desenvolupament i execució de mateix, inclosa l'adaptació dels terminis per a la correcta implementació de les mesures que es contemplen en aquest.

***Disposició Final Segona. Actualització quanties GDP.***

Les quanties previstes en l'Annex I del present acord s'actualitzaran periòdicament en la mateixa proporció que la fixada per al conjunt de les retribucions dels empleats públics.

***Disposició Final Tercera. Desenvolupe acompliment efectiu de les tasques assignades.***

En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquest acord s'acordarà per la Comissió de Seguiment de la Carrera Professional Horitzontal la manera de desenvolupament de l'acompliment efectiu de les tasques assignades contemplat en l'article 21.

***Disposició Final Quarta. Entrada en vigor.***

El present acord, que s'inclourà com a annex al Conveni Col·lectiu i Normes Reguladores, entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província de València.

**ANNEX I**

**QUANTIA ANUAL COMPLEMENT DE CARRERA PROFESSIONAL**

La quantia, en còmput anual, del complement de carrera per al personal dels diferents Grups i Subgrups Professionals serà la següent per a cadascun dels graus de desenvolupament professional:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **GRUP** | **GRAU I** | **GRAU II** | **GRAU III** | **GRAU 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 € |

**ANNEX II**

**BAREM ACCÉS A GRAUS DE DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Fins a |
| **Orientació i compromís amb el servei públic** | Assoliment d'objectius fixats per departaments | 20 punts |
|  | Implicació personal. Objectius individuals | 20 punts |
| **Professionalitat en l'exercici de les funcions assignades** | Competència en l'acompliment de les tasques assignades | 10 punts |
|  | Acompliment efectiu de les tasques assignades | 10 punts |
| **Iniciativa i participació per a la millora del servei públic** | Participar en grups de treball per a la millora dels serveis públics | 10 punts |
|  | Millora prestació serveis públics | 10 punts |
| **Desenvolupament de coneixements** | Formació rebuda relacionada amb la pràctica professional en l'Administració Local | 30 punts |
| **Transferència de coneixements** | Formació impartida | 10 punts |
| **Qualitat de relacions Humanes** | Valoració de superiors a subordinats | 10 punts |
|  | Valoració de subordinats a superiors | 10 punts |