

# ***La carrera profesional horizontal***

## ***Elementos y ejes fundamentales***

### **I. DEFINICIÓN**

La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados, de los conocimientos adquiridos y del resultado de la evaluación del desempeño.

### **II. OBJETO DE LA NORMA**

Se regulará mediante Decreto del Consell el sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, así como el sistema de evaluación del desempeño del citado personal a los exclusivos efectos de su valoración para el ascenso en el sistema de carrera horizontal.

En consecuencia, no será objeto de regulación en el citado Decreto la evaluación del desempeño del trabajo realizado en cuanto a sus repercusiones y resultados sobre la formación, ni sobre las retribuciones complementarias referidas al complemento de actividad profesional, ni en cuanto al mantenimiento del puesto de trabajo obtenido mediante el sistema de concurso de méritos, o mediante el nombramiento como personal funcionario interino o por el sistema de mejora de empleo, que se abordarán en los respectivos Decretos del Consell referidos a provisión de puestos de trabajo, sistema retributivo y formación.

### **III. ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO**

La norma será de aplicación al personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, según se define ésta en el artículo 4 de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

### **IV. ESTRUCTURA DE LA CARRERA**

La carrera horizontal se estructurará por cuerpos, agrupaciones profesionales y sus correspondientes escalas, teniendo en cuenta los correspondientes itinerarios profesionales.

### **V. VOLUNTARIEDAD EN EL ACCESO Y EN LA PROGRESIÓN EN EL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL.**

El acceso y la progresión en el sistema de carrera horizontal serán voluntarios, de igual forma que lo son el resto de modalidades de promoción profesional existentes (participación en procedimientos de provisión o de promoción interna en sus diferentes modalidades).

En consecuencia, se tratará de procedimientos que deberán iniciarse a instancia de parte, a través de la presentación de la oportuna solicitud y la acreditación del cumplimiento de los requisitos que en cada caso se establezcan y de los elementos de valoración que se determinen para cada nivel de carrera, grupo o subgrupo y cuerpo o agrupación profesional funcional.

## **VI. REQUISITOS DE ACCESO Y PROGRESIÓN EN EL SISTEMA.**

Podrá acceder al sistema de carrera profesional horizontal establecido el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat que se encuentre en la situación de servicio activo en un cuerpo, agrupación profesional funcional o escala o en otras situaciones administrativas asimiladas a la misma, como la de servicios especiales o excedencias con reserva de puesto de trabajo.

El personal funcionario de carrera que se encuentre en excedencia automática por estar prestando servicios como personal funcionario de carrera en otro grupo o subgrupo en la Administración de la Generalitat, podrá solicitar el reconocimiento del correspondiente nivel de carrera en el grupo en el que se encuentre en la situación de excedencia, a los exclusivos efectos de percibir un complemento compensatorio por la diferencia existente entre la cuantía que percibe en el grupo o subgrupo en que se encuentra en activo y la que le correspondería en el mismo.

## **VII. ENCUADRAMIENTO INICIAL**

A los efectos del encuadramiento inicial en el nivel correspondiente, se tendrán en cuenta los servicios prestados en cualquier Administración Pública, según los datos que consten anotados en el Registro de Personal de la Administración de la Generalitat, en cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas de igual clasificación profesional que la del cuerpo, agrupación profesional o escala desde la que se accede.

Producido el encuadramiento inicial, para la progresión sólo se tendrán en cuenta los servicios prestados en cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas que pertenezcan al mismo itinerario profesional del mismo grupo o subgrupo de clasificación.

## **VIII. PROGRESIÓN EN EL SISTEMA DE CARRERA**

La progresión en el sistema de carrera horizontal requerirá un tiempo mínimo de ejercicio profesional en cada uno de los niveles de carrera, así como la valoración positiva de acuerdo con los elementos y el sistema de puntuación objetivo establecido en el punto XI.

Una vez reconocido un nivel de carrera profesional, éste se define como consolidado e irreversible, salvo lo dispuesto en la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana para la sanción de demérito.

## **IX. NIVELES DE CARRERA Y TIEMPOS DE PERMANENCIA.**

La carrera profesional horizontal se estructurará, para todos los cuerpos, agrupaciones profesionales y escalas, en cuatro niveles, más uno inicial o de acceso, que no conllevará retribución.

Para progresar al nivel superior de carrera, se requerirán los tiempos mínimos de permanencia que se establecen a continuación:

- NIVEL I: 6 años de permanencia en el nivel inicial.
- NIVEL II: 6 años de permanencia en el nivel I.
- NIVEL III: 6 años de permanencia en el nivel II.
- NIVEL IV: 6 años de permanencia en el nivel III.

## **X. ÁREAS DE EVALUACIÓN**

Se establecerán dos tipos de áreas de evaluación: Una para los grupos y subgrupos A1, A2 y B y otra para el C1, C2 y las APF.

## **XI. ELEMENTOS DE VALORACIÓN**

### **1. ORIENTACIÓN Y COMPROMISO CON EL SERVICIO PÚBLICO**

- Objetivos colectivos.
- Implicación en los objetivos colectivos de la Administración (individual)
- Contribución a la eficacia de la organización

### **2. PROFESIONALIDAD EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS**

- Competencia en el desempeño de las tareas asignadas
- Desempeño efectivo de las funciones asignadas y del puesto de trabajo (absentismo)
- Contribución a la mejora del desempeño del puesto de trabajo y de la organización del trabajo.

### **3. DESARROLLO Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS.**

- Formación recibida
- Participación y promoción de la docencia y gestión del conocimiento.
- Participación y promoción en la investigación y la innovación.

## **XII. RETRIBUCIÓN DE LOS NIVELES DE DESARROLLO PROFESIONAL**

El reconocimiento de un nivel de desarrollo profesional en el sistema de carrera horizontal conllevará la percepción del complemento de carrera previsto en el artículo \_\_\_ de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

El Decreto del Consell establecerá las cuantías, según los grupos y subgrupos de clasificación profesional, las cuales serán actualizadas de conformidad con lo que dispongan las leyes anuales de Presupuestos de la Generalitat.

El personal que acceda, mediante promoción interna, a un cuerpo o escala del grupo o subgrupo inmediatamente superior al que pertenezca, tendrá derecho a acceder al sistema de carrera profesional en el nuevo grupo o subgrupo. En caso de estar percibiendo el complemento de carrera, por tener un nivel reconocido en el grupo o subgrupo inferior, percibirá una cuantía equivalente a aquella, en concepto de complemento compensatorio, hasta que se le reconozca un nivel de carrera que tenga asignada una cuantía igual o superior a aquella. En ningún caso, se podrá percibir de forma simultánea el complemento de carrera por la progresión alcanzada en varios grupos o subgrupos de clasificación profesional.

## **XIII. MEJORA DE EMPLEO.**

El personal que ocupe por mejora de empleo un puesto de trabajo de un grupo o subgrupo diferente al de pertenencia, únicamente podrá acceder al sistema de carrera en el grupo o subgrupo profesional en el que sea personal funcionario de carrera. No obstante, tendrá derecho a percibir el importe correspondiente al nivel que tuviera consolidado en su grupo o subgrupo de origen.

## **XIV. OTROS BENEFICIOS ASOCIADOS AL GRADO DE CARRERA**

El nivel conseguido en la carrera profesional podrá ser tenido en cuenta, como mérito a valorar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo o acceso a puestos de responsabilidad. También podrá ser mérito a valorar para la participación como docente en programas de actualización y formación profesional en el ámbito de su área de conocimiento, así como en programas de cooperación nacional o internacional o en actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con su área de conocimiento.

## **XV. INFORMACIÓN AL PERSONAL.**

El personal tendrá derecho a conocer, en cualquier momento, la situación de su expediente de carrera profesional y, en particular, la puntuación de cada uno de los elementos de valoración. Dicho acceso se realizará a través de los medios electrónicos que la Administración establezca al efecto.

## **XVI. ÓRGANOS DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO.**

Se establecerán los correspondientes órganos y comisiones técnicas en relación con la carrera profesional, tanto para su gestión, como para su control y seguimiento, con la posibilidad de desconcentración territorial.

## **XVII. SITUACIONES PARTICULARES**

La norma deberá contemplar las peculiaridades que, una vez implantado el sistema, puedan surgir en el acceso y la progresión tanto del personal propio que preste servicios en otras administraciones públicas como del procedente de estas últimas que se integre en la Administración de la Generalitat.

Asimismo, deberá preverse las especificidades en relación con la evaluación, la efectividad del reconocimiento y la percepción efectiva del complemento en las situaciones administrativas asimiladas a la de servicio activo.

## **XVIII. RÉGIMEN TRANSITORIO**

### **EXENCIÓN DE EVALUACIÓN**

Los servicios prestados en cualquier Administración Pública con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la norma quedarán exentos de evaluación, por lo que se considerará que durante los mismos ésta ha sido positiva y, en cuanto al resto de los requisitos, se tendrán por cumplidos en la parte proporcional.

A los efectos del primer encuadramiento en el nivel de carrera profesional correspondiente a su grupo o subgrupo profesional, se tendrá en cuenta para su cálculo la antigüedad reconocida en el registro de Personal de la Administración de la Generalitat.

No obstante lo anterior, para el encuadramiento definitivo en el nivel que corresponda, se requerirá además la valoración positiva por la Comisión Técnica establecida a tal efecto, de una memoria o documento curricular sobre los objetivos, planificación y fines de la unidad administrativa y órgano al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo que se desempeñe o sobre los fines, misión y visión del mismo.

Transitoriamente, hasta que se valore la referida memoria, el personal quedará adscrito provisionalmente al nivel I de carrera profesional horizontal, percibiendo las retribuciones asignadas a dicho nivel, en la proporción que corresponda en función del período de implantación progresiva.

El personal que, con carácter previo a la entrada en vigor de la norma, hubiera prestado servicios como personal funcionario de carrera en cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas pertenecientes a otro grupo o subgrupo de clasificación profesional, podrá solicitar además el reconocimiento del nivel de desarrollo profesional correspondiente a aquel, a los efectos de percepción del complemento compensatorio por la diferencia entre ambas cuantías. Los requisitos y procedimiento para el encuadramiento inicial en los niveles de carrera profesional de ambos grupos o subgrupos serán los mismos que se describe en el párrafo anterior.

### **IMPLANTACIÓN PROGRESIVA.**

Se establecerán procedimientos para articular el régimen transitorio y progresivo de implantación de la carrera profesional horizontal, de acuerdo con las siguientes fases:

– Año 2010: Acceso provisional al nivel I de carrera profesional horizontal: podrá solicitarlo todo el personal funcionario de carrera que, a la fecha de entrada en vigor de la norma, acredite al menos 6 años de antigüedad reconocida en el registro de Personal de la Administración de la Generalitat en el mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional.

– Año 2011: Encuadramiento definitivo: Presentación de una memoria o documento para el encuadramiento según la antigüedad acreditada, a la entrada en vigor de la norma, en el nivel que le corresponda.

### **ABONO PROGRESIVO**

El complemento de carrera horizontal se abonará de forma progresiva de acuerdo con los periodos y porcentajes que se establezcan.