



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO SAN VICENTE DEL RASPEIG

5045 APROBACIÓN REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DEL AYTO. DE SAN VICENTE DEL RASPEIG

EDICTO

El Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, en sesión plenaria celebrada el día 30 de abril de 2025, acordó aprobar el expediente sobre **Aprobación del Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Horizontal del Personal del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig** (SDA 1364055X) que ha quedado expuesto al público en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica municipal, durante 30 días hábiles, para reclamaciones, de conformidad con el anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante número 86, de fecha 8 de mayo de 2025.

Transcurrido dicho plazo y no habiéndose presentado reclamación alguna contra el citado expediente, esta aprobación adquiere carácter definitivo.

REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y RENDIMIENTO Y CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN VICENTE DEL RASPEIG

PREÁMBULO.

TÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Objeto.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

Artículo 3.- Derecho de información.

TÍTULO II.- CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL.

Artículo 4.- Definición.

Artículo 5.- Características.

Artículo 6.- Estructura y grados de desarrollo profesional de la carrera.



TÍTULO III.- ACCESO AL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL.

Artículo 7.- Inicio de la carrera.

Artículo 8.- Solicitud y reconocimiento de las distintas categorías personales.

TÍTULO IV.- PROGRESIÓN EN LA CARRERA.

Artículo 9.- Progresión en la carrera horizontal.

Artículo 10.- Requisitos para la progresión en la carrera horizontal.

Artículo 11.- Cambio de grupo/subgrupo o agrupación profesional y carrera horizontal.

Artículo 12.- Complemento retributivo de carrera profesional horizontal.

Artículo 13.- Homologación de GDP reconocidos en otras Administraciones Públicas.

Artículo 14.- Horas de formación y valoración en base a los diferentes GDP.

Artículo 15.- Horas de formación computables.

Artículo 16.- Efectos de la valoración negativa.

TÍTULO V.- RETRIBUCIONES.

Artículo 17.- Complemento de carrera horizontal.

TÍTULO VI.- SITUACIONES PARTICULARES.

Artículo 18.- Puestos con jornada de trabajo anual inferior a la ordinaria.

Artículo 19.- Comisión de servicios, servicios especiales y servicios en otras administraciones públicas.

Artículo 20.- Permiso por acción sindical.

Artículo 21.- Incapacidad temporal, excedencia por motivo de violencia de género, violencia sexual y excedencia forzosa.

Artículo 22.- Excedencia por cuidado de familiares, conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Garantías.

Artículo 23.- Jubilación parcial.

TÍTULO VII.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Artículo 24.- Evaluación del desempeño. Concepto.

Artículo 25.- Período de evaluación.

Artículo 26.- Evaluados.

Artículo 27.- Personal evaluador.

Artículo 28.- Responsable superior del personal evaluador.

Artículo 29.- Comisión de seguimiento y control del desempeño y la carrera profesional.

Artículo 30.- Composición de la Comisión de seguimiento y control.

Artículo 31.- Funciones de la Comisión de seguimiento y control de la evaluación del desempeño y carrera profesional.



TÍTULO VIII.- CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Artículo 32.- Dimensiones evaluables.

Artículo 33.- Evaluación del desempeño. Objeto.

Artículo 34.- Áreas de valoración de los subgrupos.

Artículo 35.- Normas para la valoración.

Artículo 36.- Valoración específica del desarrollo profesional del personal.

Artículo 37.- Equipo de gestión de proyectos.

TÍTULO IX.- PROCESO DE EVALUACIÓN.

Artículo 38.- Cumplimiento de objetivos (Área A).

Artículo 39.- Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas (Área B).

Artículo 40.- Iniciativa y contribución a la mejora de la calidad del servicio público (Área C).

Artículo 41.- Formación (Área D).

Artículo 42.- Transferencia de conocimientos, investigación e innovación (Área E).

Artículo 43.- Proceso de evaluación.

Artículo 44.- Funciones del personal evaluador.

Artículo 45.- Funciones del responsable superior al evaluador.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición Adicional Primera. Personal funcionario en prácticas.

Disposición Adicional Segunda. Baremo para la evaluación.

Disposición Adicional Tercera. Devengo y percepción del complemento de carrera administrativa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Disposición Transitoria Primera. Procedimiento extraordinario para acceder a los GDP de carrera profesional tras la entrada en vigor de este reglamento.

Disposición Transitoria Segunda. Implantación progresiva del sistema de carrera horizontal.

Disposición Transitoria Tercera. Estructura retributiva. Complemento de productividad.

DISPOSICIONES FINALES.

Disposición Final Primera.

Disposición Final Segunda.

Disposición Final Tercera.

PREÁMBULO

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, por tanto, exige la adaptación y ajuste de la legislación de la función pública valenciana a las previsiones básicas de la ley estatal. Esta ley regula la carrera



profesional del personal funcionario de carrera en su título III, denominado «Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos», conteniendo un conjunto de elementos que permiten a cada Administración conformar su propio esquema de carrera haciendo predominar unos u otros aspectos según sus propios objetivos 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 reglamento, para la implantación de la carrera profesional horizontal en las Administraciones incluidas en su ámbito de aplicación. Este paso se ha visto confirmado con la aprobación de la ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat Valenciana, de la Función Pública Valenciana que mantiene la regulación de la Promoción profesional de los empleados públicos. 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.

En el mismo acuerdo se sientan las bases del sistema de promoción y carrera y en concreto de la carrera horizontal y los factores básicos para su desarrollo e implantación. De esta forma se establece el punto de partida para la presente regulación de la carrera horizontal.

Hay que hacer constar que la estructura salarial del personal empleado público viene regulada en el artículo 22 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 (TREBEP), recogiendo el artículo 23 las retribuciones básicas y el 24 las complementarias. De la misma manera la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana regula el régimen retributivo en los artículos 84 al 96. Detallando en el art. 87 las retribuciones complementarias de la siguiente manera:

- “1. *Las retribuciones complementarias son las que retribuyen la carrera administrativa, las características de los puestos de trabajo, el resultado de la actividad profesional, así como los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.*
2. *Las retribuciones complementarias consistirán en:*



a) El complemento de carrera administrativa, que dependerá de la progresión alcanzada por el personal funcionario dentro del sistema de carrera horizontal establecido.

b) El complemento del puesto de trabajo, que, a su vez, se desglosa en los siguientes componentes:

1.º Competencial, destinado a retribuir la dificultad técnica y la responsabilidad que concurren en los puestos de trabajo.

2.º De desempeño, destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, así como la dedicación, disponibilidad e incompatibilidad exigible para su desempeño.

c) El complemento de actividad profesional, que retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. Su percepción no será fija y periódica en el tiempo y exigirá la previa planificación de los objetivos a alcanzar y la posterior evaluación de los resultados obtenidos.”

El Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig recoge en el Acuerdo de condiciones de trabajo de personal funcionario (BOP 247-1, de 26.12.2014) en su art. 30 los conceptos retributivos de la siguiente manera:

“Los conceptos retributivos de aplicación al personal del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig y sus entidades dependientes, serán los siguientes:

(...)

2. Retribuciones complementarias.

Son las que retribuyen la carrera administrativa, las características de los puestos de trabajo, el resultado de la actividad profesional, así como los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Las retribuciones complementarias son:

a) El complemento de carrera administrativa, que dependerá de la progresión alcanzada por el personal dentro del sistema de carrera horizontal establecido.

b) El complemento del puesto de trabajo, que a su vez se desglosa en los siguientes componentes:

· Competencial, destinado a retribuir la dificultad técnica y la responsabilidad que concurren en los puestos de trabajo (complemento de destino).

· De desempeño, destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, así como la dedicación e incompatibilidad exigible para su desempeño (complemento específico).

· De actividad profesional, que retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. Su percepción no será fija y periódica en el tiempo y exigirá la previa planificación de los objetivos a alcanzar y la posterior evaluación de los resultados obtenidos (productividad).



· Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo y que, en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, serán objeto de publicidad al resto del personal del Ayuntamiento o de la entidad dependiente y a la representación sindical (horas extraordinarias)”.

El Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, en aplicación de la sentencia nº 678/2023 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana y de la sentencia nº 165/2024 del Juzgado Contencioso-Administrativo nº 4 de Alicante, fija con este reglamento las bases legales para la implantación de la carrera profesional, y desde el convencimiento de que la misma no solo puede conseguirse mediante el ascenso jerárquico o la movilidad entre puestos, sino también por profundizar en el conocimiento y experiencia en el mismo puesto de trabajo, considera necesaria la introducción de mecanismos horizontales de progresión que permitan avanzar al personal empleado público, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio y reconocimiento avanzando a la posición alcanzada en su trayectoria profesional. La carrera profesional horizontal no es ni mucho menos un mero ascenso, es un conjunto de expectativas de progreso para el personal empleado público que busca incentivar el conocimiento experto del mismo.

Para la gestión de la carrera profesional es necesario valorar la actuación del personal empleado público: su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y transmitidos, su implicación con la organización y el rendimiento y logro de los resultados de los objetivos fijados en el Plan de Gobierno Municipal u otros instrumentos en los que se fijan los objetivos de gobierno tanto globales como sectoriales. En consecuencia, la evaluación del desempeño, rendimiento y los demás factores pasan a convertirse en herramientas esenciales. La formación y actualización de los conocimientos, así como la implicación con los objetivos y fines de la administración pública van a ser una exigencia para los empleados públicos y objeto de evaluación, análisis y valoración. Así, la apuesta conjunta carrera profesional-evaluación del desempeño supondrá, en la práctica, un binomio clave para optar y apostar por una administración pública más profesional y exigente consigo misma, más comprometida con la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y, al propio tiempo, un intento de ser más competitiva comparativamente con el resto del sector público.

El texto, tras establecer en sus primeros artículos el derecho a la carrera profesional horizontal y determinar su ámbito de aplicación, tanto subjetivo como objetivo, se divide en nueve Títulos, cinco Disposiciones Adicionales, tres Disposiciones Transitorias y tres Disposiciones Finales.

El **Título I** regula las disposiciones generales, objeto, ámbito de aplicación y derecho de información.

El **Título II** establece la carrera profesional horizontal, su definición, características, estructura y categorías.



El **Título III** regula el acceso al sistema de carrera profesional, inicio de la carrera, solicitud y reconocimiento de las distintas categorías personales, desistimiento y renuncia.

El **Título IV** prevé la forma de progresión en el sistema, los requisitos, el período de permanencia, el proceso de evaluación para la progresión en la carrera profesional, cambios de grupo profesional y carrera horizontal, complemento retributivo de carrera profesional horizontal, homologación de grado de desarrollo personal reconocidos en otras administraciones públicas, horas de formación, valoración y efectos de la valoración negativa.

El **Título V** regula el complemento de carrera horizontal.

El **Título VI** prevé las situaciones particulares, como los puestos con jornada de trabajo anual inferior a la ordinaria, servicios especiales, acción sindical, incapacidad temporal, excedencia por motivo de violencia de género, violencia sexual y excedencia forzosa, excedencia por cuidado de familiares, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, jubilación parcial y reingreso al servicio activo procedente de la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas.

El **Título VII** prevé la evaluación del desempeño y su período, evaluados, evaluadores, sus funciones, responsable superior del evaluador y funciones, evaluador de evaluadores, comisión de control: su composición y funciones.

El **Título VIII** regula el contenido de las dimensiones evaluables, la evaluación del desempeño, áreas de valoración de los subgrupos, normas para la valoración, valoraciones específicas del desarrollo profesional del personal de los subgrupos profesionales, cumplimiento de objetivos colectivos y equipos de gestión de proyectos.

El **Título IX** prevé el proceso de evaluación, compromiso de objetivos colectivos e individuales, informe de resultados, profesionalidad de tareas asignadas, mejora de la calidad del servicio, Equipos de Gestión de Proyectos (EGP) y procesos de evaluación.

Finalmente, el reglamento establece mediante las disposiciones adicionales y transitorias, determinadas situaciones que requieren la adopción de medidas específicas de carácter transitorio o que no encuentran una adecuada respuesta en la regulación general, como puede ser el caso de la implantación progresiva del sistema o el acceso al mismo del personal del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig.

La redacción de este reglamento se ha realizado respetando los principios de buena regulación, previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Queda justificada la necesidad de regular la evaluación del desempeño y rendimiento y carrera profesional horizontal del personal empleado público del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, ya que se trata de un derecho individual del personal, regulado en las leyes estatal y autonómica, citadas anteriormente, que no ha podido ser ejercido por falta de desarrollo reglamentario, además de una necesidad estructural de cualquier sistema de organización. Por lo que respecta a los principios de eficacia y



eficiencia, hay que entender que un buen diseño de carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad del empleado público y, en definitiva, la eficacia y eficiencia de la Administración. La evaluación positiva del desempeño del puesto, relacionada con la manera en que el empleado realiza sus funciones y en atención a los objetivos de la organización, ha de ser elemento determinante para que el empleado se vea recompensado.

Los principios de proporcionalidad, seguridad jurídica y transparencia han sido tenidos en cuenta en la redacción y elaboración del articulado del reglamento.

El artículo 16 del TREBEP regula el concepto, los principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera, definiendo la carrera profesional como *el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad*. Una de sus modalidades, objeto de este reglamento, es la carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo que determinan sus artículos 17.b) y 20.3 relativos a la evaluación del desempeño. Por su parte, el artículo 19 remite al Estatuto de los Trabajadores o a los convenios colectivos la regulación de la carrera profesional del personal laboral. En el caso de este Ayuntamiento la regulación de la carrera profesional horizontal recogida en este reglamento será de aplicación al personal laboral del mismo.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

El presente reglamento tiene por objeto el establecimiento de la carrera profesional horizontal, la regulación de la evaluación del desempeño y del rendimiento del personal incluido en su ámbito de aplicación, del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, en base a los art. 16.3, 17 y 20.3 del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y los art. 132 y 133 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

2.1. El modelo de evaluación del desempeño y rendimiento y carrera horizontal que desarrolla este reglamento será de aplicación al siguiente personal empleado público del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig:

- a. Personal funcionario de carrera.
- b. Personal funcionario interino.
- c. Personal laboral fijo.
- d. Personal laboral temporal.



2.2. Quedarán excluidos de su ámbito de aplicación:

- a. El personal eventual.
- b. El personal laboral temporal que preste sus servicios a través de programas subvencionados de fomento de empleo, incluidos los profesores o alumnos de dichos programas, tampoco estarán incluidos los estudiantes en prácticas.
- c. El personal de alta dirección.
- d. Cargos políticos.

Artículo 3.- Derecho de información.

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

La información recogida y registrada cumplirá con los requisitos exigidos con la Ley de Protección de Datos.

TÍTULO II

CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Artículo 4.- Definición.

4.1. La carrera profesional horizontal se configura como la progresión individualizada de un sistema de grados, categorías, peldaños u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo de conformidad con lo establecido en los artículos 17 y 20 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

4.2. La implantación de la carrera profesional se realizará mediante un sistema que permita evaluar el desarrollo y la progresión de su personal, a través del cual se medirá y valorará la conducta profesional y el rendimiento o los logros de resultado.

4.3. Asimismo, la carrera profesional contribuirá a la actualización y perfeccionamiento de la cualificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio a la ciudadanía.

Artículo 5.- Características.

5.1. Corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora a la carrera horizontal del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, es decir, la incorporación a la carrera horizontal tiene carácter voluntario y su inclusión deberá ser solicitada de forma expresa por el trabajador.

5.2. Las características de la carrera profesional son las siguientes:

- a. **Voluntaria.** El acceso a la carrera profesional y evaluación del desempeño, así como el ritmo de progresión en los diferentes Grados de Desarrollo Profesional,



en adelante GDP, que la configuran, será de carácter voluntario para todo el personal, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

- b. **Personalizada.** El reconocimiento de cada GDP tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada, de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c. **Progresiva.** Como regla general, el acceso a los diferentes GDP reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de GDP en GDP, de tal manera que el acceso al GDP superior solo se logrará si se ha acreditado el reconocimiento del GDP inmediatamente inferior, salvo la fase extraordinaria de implantación que se prevé en la Disposición Transitoria Primera.
- d. **Irreversible.** El GDP reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo en el caso de renuncia.
- e. **Incentivada.** El reconocimiento de cada GDP está retribuido económicamente mediante su complemento.
- f. **Transparente.** Las herramientas de la medición de los parámetros y criterios que se tengan que evaluar se basarán en criterios objetivos.
- g. **Abierta.** No tiene limitaciones de acceso, siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada GDP en el presente Reglamento.
- h. **Es independiente del puesto o plaza que se ocupe.** Obtener un GDP de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- i. **Retribuida por categorías personales,** en los términos establecidos en esta disposición reglamentaria.

Artículo 6.- Estructura y grados de desarrollo profesional de la carrera.

6.1. La carrera horizontal se estructura en cuatro grados de desarrollo profesional, en cada uno de los cuales los profesionales deberán permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al grado superior, así como superar las evaluaciones y requisitos que figuran en el presente reglamento.

6.2. El periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada grado es el siguiente:

- **GDP de acceso o de entrada:** inferior a 5 años de servicio.
- **GDP I:** 5 años de servicio para su acceso.
- **GDP II:** 10 años de servicio para acceso.
- **GDP III:** 16 años de servicio para su acceso.
- **GDP IV:** 22 años de servicio para su acceso.

6.3. Se consideran servicios prestados a los efectos de requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal los periodos de tiempos en



situación de servicio activo o en cualquier situación con reserva de puesto de trabajo en cualquier Administración Pública y los sistemas de provisión regulados en el Título VII del Capítulo II de la Ley 4/2021 de Función Pública Valenciana o disposición legal que la sustituya.

6.4. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo de permanencia el transcurrido en alguna de las siguientes situaciones:

- a. Servicio activo.
- b. Servicios especiales.
- c. Servicios en otras administraciones públicas.
- d. Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el artículo 89.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y por violencia sexual en base a la L.O. 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de Libertad Sexual.
- e. Excedencia por cuidado de familiares.
- f. Excedencia forzosa.
- g. Permisos por acción sindical.
- h. Incapacidad temporal por contingencias profesionales.
- i. Incapacidad temporal por enfermedad grave recogida en el anexo del R.D. 1148/2011.
- j. Permiso por cuidado de hijos menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave recogida en el artículo 49.e) del TREBEP, también contemplado en el anexo del R.D. 1148/2011.
- k. Suma del permiso por nacimiento, lactancia e incapacidad temporal derivada de embarazo o por riesgo durante el embarazo.

En el Título VI del presente reglamento se desarrollan las distintas situaciones particulares protegidas por el precepto legal.

TÍTULO III

ACCESO AL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL

Artículo 7.- Inicio de la carrera.

La carrera horizontal se iniciará en el GDP de acceso o de entrada, que ostentarán, previa solicitud por parte de los empleados públicos, desde la toma de posesión como funcionarios de carrera; desde su nombramiento como funcionarios interinos o desde el inicio del contrato para el personal laboral.

Durante el tiempo de permanencia en el GDP de entrada no se devengarán derechos económicos asociados a la carrera horizontal.

Artículo 8.- Solicitud y reconocimiento de las distintas categorías personales.

Cada categoría personal representa el GDP alcanzado por el empleado público unido al grupo/subgrupo de pertenencia.



Para el acceso a la categoría personal a la que se opte, se tendrán que cumplir los requisitos siguientes en la fecha en que expire el plazo fijado en la respectiva convocatoria ordinaria:

- a. Pertenecer a alguno de los colectivos de personal que se establecen en el artículo 2.1 y estar en alguna de las situaciones recogidas en el art. 6.4 y desarrolladas en el Título VI del presente reglamento.
- b. Disponer de un mínimo de 5 años (GDP I), 10 años (GDP II), 16 años (GDP III) y 22 años (GDP IV) de servicios prestados en el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig o cualquier otra Administración Pública.
- c. Formalizar la correspondiente solicitud en el modelo normalizado recogido en el Anexo III de este reglamento, en la forma y plazo que se establezca en la respectiva convocatoria ordinaria.
- d. Acreditar el número de horas de formación en función del grupo/subgrupo de clasificación profesional en que se encuentra la persona interesada, en base a la tabla de horas de formación especificada en este reglamento (artículo 17.1) y contar con los informes favorables respecto a la evaluación del desempeño.

TÍTULO IV

PROGRESIÓN EN LA CARRERA HORIZONTAL

Artículo 9.- Progresión en la carrera horizontal.

La progresión en el sistema de carrera horizontal consistirá en el ascenso consecutivo a cada uno de los grados personales previstos en el presente reglamento y se realizará en el grupo/subgrupo o agrupación profesional en que el personal se encuentre en activo.

Antigüedad	GDP
<5 años	De acceso o de entrada
5 años	GDP I
10 años	GDP II
16 años	GDP III
22 años	GDP IV

Artículo 10.- Requisitos para la progresión en la carrera horizontal.

El acceso a un GDP superior requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos en la fecha en que expire el plazo fijado en la respectiva convocatoria ordinaria:

- a. Pertenecer a alguno de los colectivos de personal que se establecen en el artículo 2.1. del presente reglamento.



- b. Tener reconocido con carácter previo el grado inmediato anterior al cual se pretenda acceder y haber completado el período de permanencia en el mismo.
- c. Disponer de fracciones de tiempos remanentes de servicios prestados en el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig u otra Administración Pública que no hayan sido utilizadas para obtener un GDP en la carrera profesional, siempre que la suma del excedente y el periodo trabajado sea superior a 5 años (GDP I y II) y 6 años (GDP III y IV) y permita el acceso a un GDP superior en la fecha en que expire el plazo fijado en la respectiva convocatoria ordinaria. En caso de que en el periodo de los 5 años (GDP I y II) y 6 años (GDP III y IV) el funcionario haya pertenecido a dos grupos profesionales distintos, se computará el tiempo trabajado en el puesto de trabajo y grupo en el que el empleado público haya permanecido en un porcentaje superior al 50% durante el período de estos 5 años (GDP I y II) o 6 años (GDP III y IV), asignándole el GDP correspondiente a ese grupo.
- d. Haber sido declarado apto, durante 5 años (GDP I y II) o 6 años (GDP III y IV), en la evaluación de mantenimiento anual en el GDP inmediato anterior al cual se pretenda acceder en los términos y condiciones que se establecen en el presente Reglamento.
- e. Formalizar la correspondiente solicitud en la forma y plazo que se establezca en la respectiva convocatoria ordinaria.
- f. Que el personal no conste con sanción disciplinaria firme por falta muy grave o grave durante el período evaluado que conlleve suspensión de funciones.
- g. Cumplimiento del número de horas de formación exigida.

Artículo 11.- Cambio de grupo/subgrupo o agrupación profesional y carrera horizontal.

11.1. Cuando los empleados públicos accedan a otro grupo/subgrupo o agrupación profesional superior y tengan reconocido un GDP, continuarán percibiendo el complemento de carrera correspondiente al grupo/subgrupo de pertenencia inferior hasta que transcurran un mínimo de 5 años (GDP I y II) y 6 años (GDP III y IV) en el grupo/subgrupo superior. Sin embargo, cuando en el periodo comprendido de los 5 años (GDP I y II) o 6 años (GDP III y IV) hayan desempeñado más de un 50% del tiempo trabajado en el grupo/subgrupo superior, consolidará el GDP superior. En ese momento el personal empleado público podrá solicitar el primer GDP del grupo/subgrupo superior, si bien seguirá percibiendo el GDP ya consolidado en el grupo/subgrupo inferior, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

11.1.a) Cuando el personal empleado público durante alguno de los GDP haya permanecido en más de dos grupos/subgrupos de clasificación de funcionarios o categoría profesional y en ninguno de ellos llegue a desempeñar más del 50% consolidará de los grupos superiores el inferior, siempre y cuando se cumplan con el resto de requisitos exigidos en el presente reglamento.



11.1.b) Cuando el personal empleado público durante alguno de los escalones anuales de los GDP haya permanecido en dos grupos/subgrupos de clasificación de funcionarios o categoría profesional consolidará el escalón del GDP de aquél en el que haya desempeñado más del 50% de tiempo, siempre y cuando se cumplan con el resto de requisitos exigidos en el presente reglamento.

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

11.3. En ningún caso se podrá percibir en concepto de carrera una cantidad económica que supere el GDP IV del grupo/subgrupo superior de pertenencia.

Artículo 12.- Complemento retributivo de carrera profesional horizontal.

12.1. Las retribuciones a aplicar, en cómputo anual, de los complementos de carrera correspondientes a cada uno de los GDP señalados son los que se establecen en la tabla de retribuciones del Anexo VI de este reglamento.

Las cantidades que se reflejan en el anexo VI tienen como base las establecidas en el Anexo IV de la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos generales de la Generalitat Valenciana para el ejercicio 2024, publicado en el DOGV nº 9756, de 30 de diciembre de 2023, de la carrera profesional del personal funcionario y laboral, ajustadas, de tal modo que el subgrupo A1 no supere en más de tres veces las cantidades a percibir por el grupo OAP.

Las citadas cantidades se han dividido en 4 GDP. Para ello se han mantenido cantidades a percibir por el subgrupo A1 que figuran en el Anexo IV de la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos generales de la Generalitat Valenciana para el ejercicio 2024 y se han incrementado las cantidades a percibir por el grupo OAP en un 52,92% adaptándolo al precio de la hora extraordinaria. En cuanto a las cantidades económicas a percibir por los grupos intermedios se han calculado de manera lineal y proporcional entre todas las categorías.

12.2. La retribución tendrá carácter de complementaria y estará asociada a la obtención de un determinado GDP de carrera y con los límites contemplados en el artículo 11.3.

12.3. El personal que acceda a un grupo/subgrupo o categoría profesional superior a la que tenía, tendrá que iniciar la carrera profesional en la nueva situación adquirida. Sin embargo, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a los GDP consolidadas en la categoría anterior hasta el límite máximo contemplado en el artículo 11.3.

12.4. Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente, calculando la cuantía anual correspondiente al GDP adquirido y dividido entre 14, cantidad que se abonará en 12 mensualidades más 2 pagas extraordinarias, aplicando las cantidades



reflejadas en el Anexo VI de este Reglamento, mientras se esté de alta en la Seguridad Social en el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig en la situación de servicio activo.

Respecto al personal que trabaje a tiempo parcial o en jornadas reducidas, se aplicará una reducción proporcional equivalente a la reducción de la jornada con la retribución por carrera profesional que le corresponda.

12.5. La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retributivos que se establezcan en las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 13.- Homologación de GDP reconocidos en otras Administraciones Públicas.

13.1. Para la homologación de GDP de carrera horizontal se tendrá en cuenta la equivalencia por número de años prestados en la Administración de procedencia (u otras) a los efectos de incluir al empleado en el GDP de categoría correspondiente en el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig.

En todo caso el importe económico a percibir, así como el total de horas de formación exigidas para cada GDP será el establecido en este reglamento.

13.2. La solicitud de homologación, en su caso, se dirigirá al Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, adjuntando a la misma cuanta documentación se estime oportuna en orden a avalar la pretensión de reconocimiento y siempre en el plazo ordinario establecido anualmente para todo el personal del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig.

13.3. El reconocimiento de la homologación se hará siempre en base a los GDP existentes en el presente reglamento y a las cuantías económicas de cada GDP que estén en vigor para el personal del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig.

Artículo 14. Horas de formación y valoración en base a los diferentes GDP.

14.1. Una vez se acceda a la carrera profesional horizontal, y con independencia de las horas de formación requeridas para el acceso inicial al sistema de carrera, se deberán efectuar anualmente las siguientes horas de formación en función del grupo superior de clasificación que se tenga reconocido, si el total de horas realizado en un año excede a número total de horas requeridas, estos excesos de horas serán acumuladas para la evaluación de los años siguientes:

- Subgrupo A1: 60 horas
- Subgrupo A2: 50 horas
- Grupo B: 40 horas
- Subgrupo C1: 30 horas
- Subgrupo C2: 20 horas
- OAP: 15 horas



El personal empleado público afectado por una discapacidad intelectual y/o psíquica, igual o superior al 33% deberá acreditar el 50% de las horas exigidas a su grupo/subgrupo de pertenencia.

14.2. Cuando se tengan reconocidos GDP de carrera horizontal en diferentes grupos/subgrupos o agrupaciones profesionales, se deberán efectuar las horas de mantenimiento de aquel grupo profesional que tenga requeridas anualmente un número mayor de horas de formación.

14.3. El personal que, a pesar de no encontrarse en servicio activo, esté en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en el artículo 6.4 del reglamento, tendrá que acreditar las horas de mantenimiento que se prevén en el artículo 17.1 para una futura progresión en los GDP.

14.4. La justificación acreditativa de las horas de formación efectuadas anualmente se deberá presentar a través del procedimiento electrónico habilitado al efecto, según el calendario establecido en el Anexo V de este reglamento.

En caso de faltar horas para la progresión en los escalones de un GDP o en el acceso a un nuevo GDP, por no haber sido realizadas el año anterior, se podrán aportar las horas que se hayan realizado durante el año en curso realizadas antes del 15 de septiembre. Las horas que se acrediten en el año en curso no podrán ser valoradas para la evaluación posterior del año siguiente.

Artículo 15.- Horas de formación computables.

15.1. Tanto para el acceso inicial al sistema de carrera como para el mantenimiento del GDP de carrera reconocido, se tendrán en cuenta los cursos de formación y perfeccionamiento, jornadas o seminarios impartidos y/o a los que se ha asistido, que hayan sido impartidos u homologados por colegios oficiales, escuelas oficiales de Administración Pública (INAP), Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP) u otras autonómicas, Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), escuelas municipales de formación, Administración del Estado, administración autonómica o local, las organizaciones sindicales, universidades y las escuelas técnicas. Además, cualquier otro curso o acción formativa que pudiera no encontrarse dentro de estos organismos y que por razón de su tipología pueda ser susceptible de incorporación podrá ser computado, previa valoración favorable a cargo de la comisión de seguimiento y control.

Podrán ser valoradas, si cumple con lo estipulado en el apartado 6 de este artículo, las ponencias o la asistencia a congresos y eventos profesionales, computándose el total de horas de asistencia.

Se podrán valorar los cursos de formación y perfeccionamiento realizados en el ámbito privado cuando estén directamente relacionados con las funciones del puesto ocupado.

15.2. Para el acceso al GDP inicial se tendrán en cuenta los cursos o acciones formativas realizadas o impartidas desde el inicio de la relación laboral en el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig u otras Administraciones y hasta la fecha



que expire el plazo fijado en la respectiva convocatoria ordinaria en virtud de la cual la persona interesada pretenda acceder al sistema de carrera profesional.

15.3. Los cursos o acciones formativas pueden ser en la modalidad en línea, semipresencial o presencial, debiéndose presentar un certificado de aprovechamiento a los efectos de cómputo para conseguir el acceso a los GDP correspondientes o su mantenimiento.

15.4. Los cursos o acciones formativas podrán tener cualquier duración sin embargo no serán valorados aquellos que no especifiquen la misma.

15.5. Los cursos o acciones formativas de contenido técnico idéntico no serán valorados.

15.6. Se computarán los cursos o acciones formativas efectuadas que estén relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo. Sin embargo, serán objeto de valoración, sea cual sea el puesto ocupado, los cursos o acciones formativas efectuadas en relación con la Administración Pública y con las materias transversales siguientes:

- a. Informática y administración electrónica.
- b. Prevención de riesgos laborales, entre los cuales se incluyen aquellos relacionados con emergencias y/o atención sanitaria: DESA, primeros auxilios o extinción de incendios, entre otros, así como la formación preventiva específica.
- c. Habilidades sociales y comunicación.
- d. Igualdad.
- e. Calidad.
- f. Derechos y deberes del personal empleado público.
- g. Protección de datos.
- h. Transparencia.
- i. Contratación pública.
- j. Prevención del acoso.

15.7. Se computarán como formación impartida o recibida los cursos, ponencias y conferencias impartidos o recibidos por el personal municipal en las dependencias municipales o administraciones públicas.

15.8. No será valorada la formación recibida que sea requisito para el acceso al puesto de trabajo (ejemplo: curso básico de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias o el máster de la abogacía).

15.9. En el caso de las horas de formación anual, el personal que se encuentre de baja durante más de seis meses, derivada de accidente de trabajo o de incapacidad temporal, no tendrá que acreditar por aquel año las horas de formación, las cuales tendrán que ser acreditadas en al menos un 50%, junto a las del año en curso, una vez se incorpore a su puesto de trabajo.



Artículo 16.- Efectos de la valoración negativa.

16.1. El incumplimiento de las horas de formación requeridas en el presente reglamento tendrá las siguientes consecuencias (con la excepción prevista en el artículo 15.9):

La valoración como no apto, tanto para el acceso inicial como para las horas de mantenimiento, supondrá la imposibilidad de consolidar ese año el GDP de carrera profesional solicitado, teniendo que esperar a la siguiente convocatoria ordinaria anual, sin que se tenga derecho a la percepción de atrasos una vez cumplidos los requisitos en convocatorias posteriores.

16.2. Consecuencias de informe negativo respecto de la carrera profesional y evaluación del desempeño:

La valoración como no apto, tanto para el acceso inicial como para las horas de mantenimiento, supondrá la imposibilidad de consolidar ese año el GDP de carrera profesional solicitado, teniendo que esperar a la siguiente convocatoria ordinaria anual, sin que se tenga derecho a la percepción de atrasos una vez cumplidos los requisitos en convocatorias posteriores.

TÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 17.- Complemento de carrera horizontal.

17.1. El reconocimiento expreso de los distintos GDP alcanzados en el sistema de carrera horizontal conllevará el derecho a la percepción del complemento de carrera profesional horizontal (en adelante DCPR), previsto en el presente reglamento.

La adquisición de un GDP y, dentro de estos, la valoración como apto de los años que los compongan supondrá la consolidación de los mismos y el derecho retributivo correspondiente.

17.2. Las cuantías correspondientes a las distintas categorías personales (GDP + grupo/subgrupo profesional) contempladas en el artículo 12.1 y en el Anexo VI de este reglamento, se fijarán anualmente en el Presupuesto General del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, cumpliendo con lo estipulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

17.3. El personal que tenga una jornada de trabajo voluntaria anual inferior a la regulada con carácter general o contrato a tiempo parcial percibirá las retribuciones de la carrera profesional en la misma proporción que su reducción de jornada.



TÍTULO VI

SITUACIONES PARTICULARES

Artículo 18.- Puestos con jornada de trabajo anual inferior a la ordinaria.

El empleado público que desempeñe puestos con jornada de trabajo anual inferior a la regulada con carácter general tendrá derecho al cómputo del tiempo en dichos puestos, en los mismos términos que el personal con jornada laboral ordinaria, de carrera horizontal, resultándoles de aplicación los criterios generales que este Reglamento recoge para el acceso y progresión en el sistema de carrera, siendo de aplicación lo contemplado en el artículo 17.3.

Artículo 19.- Comisión de servicios, servicios especiales y servicios en otras Administraciones Públicas.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig que pasen a ocupar puestos de trabajo en otras Administraciones Públicas o se encuentren en servicios especiales y tengan reconocida una determinada categoría personal en la carrera horizontal, tendrán derecho, tras su retorno posterior al Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, al cómputo del tiempo de permanencia en las otras Administraciones Públicas a los efectos del cumplimiento del periodo exigido en cada categoría personal para el ascenso.

Artículo 20.- Permiso por acción sindical.

Al personal empleado público que tenga reconocido el uso de crédito horario sindical se le evaluará el tiempo de permanencia en el servicio activo en su puesto de trabajo proporcionalmente.

Artículo 21.- Incapacidad temporal, excedencia por motivo de violencia de género, violencia sexual y excedencia forzosa.

El empleado público tendrá derecho al cómputo del tiempo de permanencia en dichas situaciones, a efectos de carrera horizontal, en los siguientes términos:

- a. El tiempo que dure dicha situación se considerará como periodo de permanencia en la categoría personal reconocida.
- b. La puntuación por objetivos colectivos será proporcional al periodo anual de prestación efectiva de servicios.
- c. La evaluación del desempeño efectivo del puesto durante el año natural se cuantifica al menos en el 30% de la jornada anual. No se realizará la evaluación del desempeño cuando la prestación efectiva de servicios resulte inferior al citado porcentaje, ni se otorgará puntuación alguna en dicho bloque.
- d. Para la puntuación a obtener en el resto de los bloques de valoración se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación.



Artículo 22.- Excedencia por cuidado de familiares, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Garantías.

En supuestos de excedencia por cuidado de familiares, así como en los de permiso por parto, paternidad, adopción o acogimiento y lactancia, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación, respetando las garantías establecidas en el TREBEP y demás normativa vigente.

Artículo 23.- Jubilación parcial.

El personal empleado público que acceda a la situación de jubilación parcial y tuviera reconocida una determinada categoría personal en la carrera horizontal continuará con el devengo proporcional de las retribuciones que por dicho concepto le pudiera corresponder durante el tiempo de permanencia en la nueva situación, percibiendo las cuantías por carrera profesional y evaluación del desempeño en base al artículo 17.3.

TÍTULO VII

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 24.- Evaluación del desempeño. Concepto.

24.1. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.

24.2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, aplicándose sin menoscabo de los derechos de los empleados.

24.3. La evaluación del desempeño tiene carácter individual y colectivo, recaerá sobre dimensiones y comportamientos que resulten relevantes en su puesto de trabajo.

Artículo 25.- Periodo de evaluación de desempeño.

La evaluación del desempeño se realizará con periodicidad anual, conforme al calendario previsto en el Anexo V, finalizando en el mes de noviembre. Si por razones ajenas al personal sujeto a evaluación del ayuntamiento no se realizase dicha evaluación por parte de la Administración en tiempo y forma, se tendrá en consideración el resultado obtenido en la última evaluación realizada.

Artículo 26.- Evaluados.

26.1. Tendrán la consideración de evaluados todos aquellos empleados a los que hace referencia el artículo 2.1 del presente reglamento y que se hayan incorporado al sistema de progresión en la categoría personal en que consiste la carrera horizontal.

26.2. Para que pueda realizarse la evaluación será necesario el desempeño efectivo de los puestos de trabajo por los empleados de forma continua, o discontinua en los casos de situaciones particulares recogidas en el Título VI de este reglamento, durante al menos el 30 % de su jornada anual.



Artículo 27.- Personal evaluador.

27.1. La evaluación del desempeño se realizará obligatoriamente por un superior jerárquico, que debe ser funcionario de carrera o laboral fijo, del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig.

27.2. A efectos de realizar la evaluación, la estructura jerárquica será la que se determine en el Organigrama del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, ostentando el puesto de evaluador el superior jerárquico de cada Departamento/Servicio, en el marco de lo acordado por los equipos de gestión de proyectos (EGP).

27.3. Los evaluadores recopilarán los datos del desempeño de los empleados públicos que en cada caso deban ser evaluados.

Artículo 28.- Responsable superior del personal evaluador.

28.1. La responsabilidad superior de los evaluadores la ejercerá quien ocupe la Jefatura de Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig o responsable administrativo del mismo.

28.2 Los evaluadores serán evaluados por quien ejerza la Jefatura del Servicio de Recursos Humanos o responsable administrativo del mismo del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig.

28.3. La persona que ostente la Jefatura de Servicio de Recursos Humanos o responsable administrativo del mismo será evaluada cada año por uno de los técnicos que formen parte de la Comisión de seguimiento y control del desempeño y la carrera profesional.

Artículo 29.- Comisión de seguimiento y control del desempeño y la carrera profesional.

29.1. Se constituirá el órgano de valoración de la evaluación del desempeño y la carrera profesional que se denominará "Comisión de seguimiento y control del desempeño y la carrera profesional". Esta se constituirá en plazo no superior a 30 días, a contar desde la entrada en vigor del presente reglamento.

29.2. La Comisión de seguimiento y control de la evaluación del desempeño y la carrera profesional es el órgano encargado de la valoración de los requisitos necesarios para acceder a los diferentes GDP del personal empleado público, así como de los requisitos necesarios para progresar en la misma.

29.3. La comisión tendrá carácter de órgano colegiado, técnico y especializado, que actuará con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, debiendo estar presentes las secciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación Común.

29.4. La comisión de seguimiento y control se reunirá de acuerdo al calendario establecido en el Anexo V de este reglamento.



Artículo 30.- Composición de la Comisión de seguimiento y control.

30.1. La Comisión de seguimiento y control del desempeño y la carrera profesional tendrá una composición paritaria y estará compuesta por una parte social y una parte de la Administración.

El secretario, con voz, pero sin voto, será quien ocupe la jefatura de Recursos Humanos, o técnico en quien delegue, del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig.

- a. El número de representantes de la Administración será equivalente al número de representantes de la parte social, excluyendo de este cálculo al secretario de la Comisión ya que ostentará voz, pero no voto. Serán nombrados por el alcalde-presidente o, por el concejal delegado de Recursos Humanos, de entre los funcionarios de carrera que ocupen plazas de subgrupo A1 o A2. El alcalde o, por delegación, el concejal de Recursos Humanos ocupará la presidencia de la misma.
- b. Respecto a la elección de los miembros a designar de la parte social, cada sección sindical con representación en la MGNC del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, designará un miembro para formar parte de esta, el cual, podrá estar acompañado de un asesor.

30.2 Los votos de la parte social y los de la administración se contarán de acuerdo con el número de representantes en la misma. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

La composición de la comisión de seguimiento y control, con el propósito de procurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se realizará intentando que haya paridad de género.

De todos los componentes de la Comisión se nombrarán sus respectivos suplentes.

30.3. Para llevar a cabo su trabajo, la Comisión contará, como mínimo, con la composición siguiente: Presidencia, Secretaría y, al menos, la mitad de los miembros.

30.4. En la primera sesión que lleve a cabo la Comisión se aprobará el reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 31.- Funciones de la Comisión de seguimiento y control de la evaluación del desempeño y carrera profesional.

31.1. Corresponde a la Comisión de seguimiento y control (sin perjuicio del desarrollo reglamentario a través de la aprobación del reglamento interno) las siguientes funciones:

- a. Estudiar y resolver las alegaciones o solicitudes de revisión formuladas por el personal evaluado.
- b. Realizar la propuesta definitiva de acuerdo sobre la estimación o la desestimación de las alegaciones en relación con la solicitud de mantenimiento o acceso al GDP respectivo.
- c. Velar por la aplicación exacta de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación.



- d. Elaborar los informes que eventualmente se le solicite sobre materias de su competencia.
- e. Dar el visto bueno a los DOCO y DOCI elaborados por los EGP.
- f. En general, cualquier otra que le atribuyan las normas que le sean aplicables.

31.2. Las personas integrantes de la Comisión de seguimiento y control de la evaluación del desempeño y carrera profesional tendrán libre acceso a la documentación que sea necesaria para el legítimo ejercicio de las funciones que tenga encomendadas.

31.3. En el ejercicio de sus funciones y para el desarrollo adecuado de estas, la Comisión podrá solicitar a todo el personal implicado en el proceso todos los datos y antecedentes que considere oportunos.

31.4. Las personas integrantes de la Comisión de seguimiento y control, así como, si procede, los asesores que los asistan observarán el deber de sigilo respecto a aquella información personal que, en legítimo y objetivo interés de las funciones encomendadas, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

31.5. En todo caso, ningún tipo de documento entregado a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines diferentes a los que motivaron la entrega.

TÍTULO VIII

CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 32.- Dimensiones evaluables.

Los informes de evaluación recogerán las siguientes dimensiones evaluables:

- a. Evaluación del desempeño.
- b. Cumplimiento de objetivos individuales y colectivos.
- c. Formación recibida e impartida.

Artículo 33. Evaluación del desempeño. Objeto.

El sistema de evaluación del desempeño del personal del ayuntamiento previsto en este título tiene por objeto la valoración del cumplimiento de objetivos y la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, así como la iniciativa y la contribución en la mejora de la prestación del servicio público, en cuanto elementos que deben ser considerados para la progresión en el sistema de carrera horizontal establecido.

Artículo 34. Áreas de valoración de los subgrupos.

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

- a. **Área A.** Cumplimiento de objetivos: se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece, así como la



- implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.
- b. **Área B.** Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas: se valorará la competencia en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas.
 - c. **Área C.** Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: se valorará la participación voluntaria en iniciativas destinadas a mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión del servicio público y de la atención a la ciudadanía, así como la participación en grupos de mejora de la calidad de los servicios públicos.
 - d. **Área D.** Desarrollo de conocimientos: se valorará la formación recibida relacionada con la práctica profesional.
 - e. **Área E** (sólo evaluable para los subgrupos A1, A2 y el grupo B). Transferencia de conocimientos: se valorará la participación y colaboración en la docencia, así como la participación y colaboración en la investigación y en la innovación en materias relacionadas con las funciones desempeñadas.

Artículo 35. Normas para la valoración.

35.1. La valoración de las áreas cumplimiento de objetivos, profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas, e iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público, se obtendrá como consecuencia de la aplicación de los sistemas de evaluación del desempeño previstos en el presente Título.

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

Artículo 36. Valoración específica del desarrollo profesional del personal.

Además del tiempo de permanencia previsto para acceder a cada uno de los GDP, para el progreso al siguiente GDP se requerirá haber obtenido la calificación de APTO, resultante de la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con el baremo y la distribución prevista en el anexo I (para subgrupos A1 y A2 y grupo B) y en el Anexo II (para subgrupos C1, C2 y OAP) del presente reglamento.

Para la obtención del APTO se requiere una puntuación mínima que, en ningún caso, podrá ser inferior a 50 puntos.

Artículo 37. Equipo de gestión de proyectos.

37.1. Se entiende por EGP, a los efectos de este reglamento, cualquier tipo de agrupación de personal, del mismo o de diferentes grupos/subgrupos o agrupaciones profesionales de los empleados municipales, a la que se encomienda la realización de un conjunto de tareas coordinadas e interrelacionadas para el cumplimiento de un



objetivo específico. Los EGP estarán compuestos por un miembro de cada uno de los grupos/subgrupos, en su caso, de clasificación del personal empleado público los cuales deberán contar con el visto bueno de la Comisión de seguimiento y control de la carrera profesional.

Los EGP pueden coincidir, o no, con la estructura de órganos o unidades administrativas.

37.2. Corresponde a la Comisión de seguimiento y control de la carrera profesional, mediante resolución, determinar la valoración de la distribución de todo el personal en equipos de gestión de proyectos para el adecuado desarrollo y cumplimiento de su planificación estratégica, así como, de no corresponder con órganos o unidades administrativas, designar a las personas responsables de los referidos proyectos.

Las propuestas emitidas por los responsables de cada Servicio/Departamento para la constitución de EGP serán remitidas a la Comisión de control y seguimiento de la carrera profesional para su valoración.

37.3. El personal puede estar asignado, durante un mismo año, a más de un EGP, bien de forma consecutiva, por haber cambiado de EGP durante el año, o bien de forma concurrente, por trabajar simultáneamente en diversos proyectos.

TÍTULO IX

PROCESO DE EVALUACIÓN

Artículo 38. Cumplimiento de objetivos (Área A)

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

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

38.2. El documento de compromiso de objetivos (DOCO) es el modelo normalizado en el que se reflejarán anualmente los objetivos colectivos del EGP. El referido modelo será aprobado por la Comisión de control y seguimiento de la carrera profesional. Y deberá ser comunicado previamente a todo el personal susceptible de evaluación.

38.3. El documento de compromiso individual (DOCI) es el modelo normalizado que servirá para evaluar, por parte de la persona responsable del EGP, la implicación y contribución individual del personal en los objetivos colectivos del mismo. El referido modelo será aprobado por la Comisión de control y seguimiento de la carrera profesional. Y deberá ser comunicado previamente a todo el personal susceptible de evaluación.



38.4. Concluido el plazo de evaluación, la persona responsable remitirá los resultados en un informe al Servicio de Recursos Humanos en el que hará constar el grado de cumplimiento de los objetivos para su valoración final. Dicho informe se notificará individualmente a todas las personas integrantes de los EGP.

Artículo 39. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas (Área B).

39.1. La valoración de la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas se basará en la competencia con que el personal del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig desarrolla las actividades, que son reconocidas por esta como uno de los elementos esenciales de su puesto de trabajo, actividades que contribuyen a producir los servicios que son el núcleo de la gestión de la organización.

39.2. Esta evaluación se realizará sobre las capacidades, conocimientos y habilidades en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

39.3. A estos efectos los EGP cumplimentarán para el personal un cuestionario normalizado aprobado por la Comisión de control y seguimiento de la carrera profesional horizontal.

Artículo 40. Iniciativa y contribución a la mejora de la calidad del servicio público (Área C).

Se valorará la participación voluntaria en programas de calidad, 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.

Artículo 41. Formación (Área D).

41.1. Se entiende por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a mejorar el servicio público, el desarrollo profesional del personal empleado público y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización

Artículo 42. Transferencia de conocimientos, investigación e innovación (grupos A y B) (Área E).

42.1. Se entenderá por innovación y transferencia del conocimiento el conjunto de actividades realizadas por el personal y 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.

42.2. Serán objeto de valoración en concepto de transferencias de conocimientos, entre otras, las siguientes actividades desarrolladas por el personal municipal:

- a. Docencia, definida como la acción de impartir formación a personal del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig y a otros empleados 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.

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

42.4. 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 43. Proceso de evaluación.

43.1. La evaluación coincide con el período de un año, respetando el calendario que recoge el Anexo V de este reglamento.

43.2. Con arreglo al calendario del Anexo V el personal remitirá la documentación acreditativa de la formación recibida e impartida.

43.3. El informe de evaluación realizado, siguiendo el modelo recogido en el Anexo I y II, será remitido por el evaluador al evaluado para que, en su caso, y, en el plazo de cinco días naturales a contar desde el siguiente a su recepción, presente las alegaciones que considere oportunas, conforme al modelo establecido en el Anexo IV de este reglamento.

43.4. Finalizada la evaluación, el evaluador la remitirá al Servicio de Recursos Humanos para que este emita el informe correspondiente, que se enviará a la Comisión de control y revisión de la carrera profesional junto con las evaluaciones que presenten alegaciones para su posible ratificación o valoración, a los efectos de realizar la propuesta de resolución.

43.5. Recibidas, por la Comisión de control y seguimiento, las evaluaciones referidas y resueltas las discrepancias, estas serán remitidas a Recursos Humanos para, tras su resolución, incorporarlas al expediente personal de cada empleado.

Artículo 44.- Funciones del personal evaluador.

44.1. El personal evaluador anotará y registrará los datos mesurables establecidos en el DOCI informando a la persona evaluada de los resultados obtenidos.

44.2. Requisitos del personal evaluador:

- a. Ser personal de la institución con carácter fijo, funcional o laboral.



- b. Conocer los perfiles profesionales, las funciones y cometidos de los puestos de trabajo objeto de evaluación.
- c. Conocer los desempeños de los puestos de trabajo objeto de evaluación.
- d. Conocer el sistema, las áreas de valoración y los procedimientos de evaluación.

44.3. Sus cometidos esenciales serán:

- a. Recopilar la valoración conforme a los criterios y puntuaciones determinados en este reglamento.
- b. Presentar la evaluación al personal responsable superior.
- c. Notificar el resultado de la evaluación al personal adscrito a su EGP.

Artículo 45. Funciones del responsable superior al evaluador.

45.1 El responsable superior del personal evaluador elevará finalmente el resultado de la evaluación a la Comisión de control y seguimiento de la carrera profesional.

45.2 Sus cometidos esenciales serán:

- a. Dar conformidad a las valoraciones realizadas por el personal evaluador que no contemplen discrepancias.
- b. Garantizar que las evaluaciones se realizan dentro de los plazos y de acuerdo con el proceso establecido en este reglamento.
- c. Garantizar el cumplimiento de los procesos de evaluación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Personal funcionario en prácticas.

El personal que se encuentre en prácticas se podrá presentar a cualquiera de las convocatorias que se establecen en el presente reglamento, si bien los efectos económicos derivados de la convocatoria correspondiente empezarán a contar a partir del momento en que tome posesión como personal funcionario de carrera, cumpla con los requisitos y obtenga la evaluación de APTO.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Baremo para la evaluación.

Las áreas y elementos de evaluación se baremarán de acuerdo con lo establecido en el Anexo I, para los grupos y subgrupos, A1, A2 y B, y en el Anexo II para los grupos y subgrupos C1, C2 y OAP, de acuerdo con lo que desarrolle cada uno de los EGP en los DOCO y DOCI.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. 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 realizará en las 12 mensualidades ordinarias y las 2 pagas extraordinarias.

El DCPR obtenido tras la resolución de las evaluaciones tendrá efectos a partir del día 1 del mes siguiente a su resolución.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Procedimiento extraordinario para acceder a los GDP de carrera profesional tras la entrada en vigor de este reglamento.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7, al día siguiente de la publicación definitiva de presente reglamento en el BOPA se iniciará un plazo máximo de dos meses y quince días, en el cual el Ayuntamiento convocará y finalizará un único procedimiento extraordinario para que el personal empleado público pueda consolidar el GDP de carrera profesional tomando en consideración los años de servicios prestados desde el nacimiento o inicio de la relación laboral o funcionarial en el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig (u otras Administraciones Públicas) sin necesidad de haber obtenido un reconocimiento previo en los GDP de carrera inmediatamente anteriores.

A quienes en esta convocatoria les faltase horas de formación para la adquisición del GDP solicitado, tendrán una segunda convocatoria extraordinaria que se celebrará tras la finalización de la referida en el párrafo anterior, para solicitar de nuevo el GDP en base a la nueva formación aportada, la resolución de esta convocatoria no tendrá carácter retroactivo de percepciones económicas.

2. Plazos del procedimiento extraordinario:

2.1. Al día siguiente de la entrada en vigor del presente reglamento se abrirá el plazo de presentación de instancias para el acceso al GDP correspondiente que tendrá una duración de treinta días naturales.

2.2. Finalizado el plazo anterior se iniciará otro plazo de treinta días naturales, al final de los cuales el Servicio de Recursos Humanos notificará a cada interesado el GDP, con el correspondiente DPCR, que le ha sido asignado.

2.3. Este primer procedimiento extraordinario concluirá cuando hayan transcurrido otros quince días naturales en los que se resolverán las alegaciones y, en caso de desacuerdo, se elevarán a la Comisión de control y seguimiento para su resolución.

2.4. Segundo procedimiento extraordinario. Una vez concluida la primera convocatoria extraordinaria dará inicio una segunda con los mismos plazos y en los mismos términos que la anterior.

3. Para el acceso al GDP correspondiente, se deberán cumplir los requisitos siguientes en la fecha en que expire el plazo fijado en la respectiva convocatoria extraordinaria:

- a. Pertenecer a alguno de los colectivos de personal que se establecen en el artículo 2.1 del presente reglamento y estar en situación de servicio activo o en cualquiera de las situaciones administrativas que se regulan en el artículo 6.4 y en el Título VI de este reglamento.
- b. Formalizar la correspondiente solicitud en la forma y plazo que se establezca en la respectiva convocatoria extraordinaria.



- c. Disponer del siguiente mínimo de años de servicios prestados en el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig (u otras Administraciones Públicas):
- 1) GDP I.- Para acceder debe tener una antigüedad en la administración pública de 5 años y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.
 - 2) GDP II.- Para acceder debe tener una antigüedad mínima en la administración pública de 10 años y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.
 - 3) GDP III.- Para acceder debe tener una antigüedad mínima en la administración pública de 16 años y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.
 - 4) GDP IV.- Para acceder debe tener una antigüedad mínima en la administración pública de 22 años y cumplir con lo establecido en el presente reglamento.
- d. Acreditar el siguiente número de horas de formación y perfeccionamiento en los 7 años anteriores al 1 de enero del 2025 en cursos o en formación incluida en el artículo 15 del presente reglamento, de acuerdo con las siguientes equivalencias:
- Subgrupo A1: 60 horas
 - Subgrupo A2: 50 horas
 - Subgrupo B: 40 horas
 - Subgrupo C1: 30 horas
 - Subgrupo C2: 20 horas
 - OAP: 15 horas

4. Las solicitudes para participar en este procedimiento extraordinario se presentarán en la forma y plazos que se establecen en el apartado 2 de la presente Disposición Transitoria, debiéndose adjuntar los documentos acreditativos que justifiquen el cumplimiento de los requisitos para acceder al GDP de carrera profesional horizontal correspondiente. El cumplimiento de los requisitos vendrá referido al día de la expiración del plazo que fije la convocatoria respectiva, reconociéndose a cada solicitante el grupo y GDP correspondientes en base a la antigüedad, grupo/subgrupo profesional y formación aportada a la finalización de dicho plazo.

Para aquel personal que no haya presentado la formación exigida para el GDP solicitado, se le dará un plazo de dos meses y quince días desde la finalización de presentación de instancias del proceso extraordinario para presentar la formación correspondiente y realizándose un segundo proceso de evaluación en el que se les reconocerá el grupo y GDP correspondientes a la formación cursada en ese segundo plazo.

Finalizado esta segunda valoración y reconocimiento de grupos y GDP, finalizará el proceso extraordinario. En caso de no aportar dicha formación en este segundo plazo, pasaría al proceso ordinario, teniendo que cumplir los años de permanencia en cada GDP y las valoraciones de apto en cada escalón anual para que el GDP correspondiente le sea reconocido.

5. El órgano encargado de valorar el acceso extraordinario a los diferentes grupos y GDP de carrera profesional será la Comisión de seguimiento y control de la carrera



profesional, la cual recibirá las solicitudes presentadas, comprobará los requisitos y valorará los méritos de las personas solicitantes, elevando la propuesta definitiva de estimación o desestimación de la solicitud de acceso al GDP de carrera horizontal respectivo.

6. Estos procedimientos extraordinarios tendrán una duración máxima de dos meses y medio en el primero y otros dos meses y medio consecutivos en el segundo y finalizará con las resoluciones motivadas. Contra esta resolución se podrá interponer el recurso que corresponda de acuerdo con la normativa reguladora del procedimiento administrativo y resto de normativa aplicable.

7. Los efectos económicos de la obtención del GDP de carrera profesional correspondiente serán efectivos desde el día 1 del mes en el que se resuelvan los procedimientos extraordinarios, teniendo en cuenta los resultados obtenidos.

8. La valoración como no apto supondrá la imposibilidad de consolidar el GDP de carrera profesional solicitado. De no acreditar ninguna formación el empleado dispondrá del periodo extraordinario que se detalla en el punto 2 de esta disposición o tendrá que esperar a la siguiente convocatoria ordinaria anual para solicitar el acceso desde el GDP de entrada.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Implantación progresiva del sistema de carrera horizontal

1. Se establece un periodo transitorio de implantación progresiva del sistema, que tendrá una duración de tres ejercicios presupuestarios, según grupos de clasificación, a contar en ambos casos desde el 1 de enero de 2025.

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 al que se pertenezca:

1. Subgrupos A1 y A2 y Grupo B:

- En el primer año de implantación el 26,50 % del complemento de carrera.
- En el segundo año de implantación el 61 % del complemento de carrera.
- Y en el tercer año de implantación el 100 % del complemento de carrera.

2. Subgrupos C1 y C2 y Grupo OAP:

- En el primer año de implantación el 30,50 % del complemento de carrera.
- En el segundo año de implantación el 71 % del complemento de carrera.
- Y en el tercer año de implantación el 100% del complemento de carrera

3.- Estos porcentajes hasta llegar al límite del 100% podrán verse incrementados anualmente en base a la disponibilidad presupuestaria para cada ejercicio. Y teniendo en cuenta que para el ejercicio 2025 existe consignación presupuestaria desde el día 1 de enero y que los efectos económicos serán a partir del día 1 del mes en el que se emita la resolución de los GDP consolidados, de manera excepcional en este ejercicio,



se podrá abonar un pago extraordinario a final de año con el excedente, repartido de manera proporcional a los GDP consolidados.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. Estructura retributiva. Complemento de productividad.

Con la implantación de la evaluación del desempeño del puesto regulada en este reglamento se hace necesaria una sustitución progresiva de la regulación de las retribuciones complementarias, en concreto del complemento de productividad recogido en el anexo I del Acuerdo de condiciones de trabajo de personal funcionario del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig (BOP nº 247-1, de 26.12.2014).

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Toda referencia hecha al género masculino en el presente reglamento incluye necesariamente su homónimo en femenino. Los géneros han sido empleados conforme a la práctica y usos generalmente admitidos en aras a la agilidad lingüística.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Cualquier situación excepcional no contemplada en las situaciones administrativas reguladas en el presente reglamento, será objeto de estudio y resolución por parte de la Comisión de seguimiento y control de la carrera profesional.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

De acuerdo con lo establecido en el art. 70.2 LBRL, este reglamento entrará en vigor a los efectos normativos del inicio de los procedimientos de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal del ayuntamiento de San Vicente del Raspeig con su íntegra publicación en el BOP, una vez transcurrido el plazo estipulado en el art. 65.2 LBRL.

A los efectos de su aplicación económica, una vez finalizado el proceso establecido en la Disposición Transitoria del presente reglamento, será de aplicación el DPCR correspondiente con el GDP en el que se encuadre al personal empleado del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig.



ANEXO I

Baremos grupos/subgrupos y agrupaciones profesionales A1, A2 y B

Áreas		Elementos	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV	
A	Orientación y compromiso con el servicio público	A1	Consecución de los objetivos fijados en su equipo de gestión de proyecto	Hasta 20	Hasta 20	Hasta 20	Hasta 20
		A2	Implicación personal, objetivos individuales	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 15
B	Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas	B1	Competencia en el cumplimiento de las tareas asignadas	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 10	Hasta 10
		B2	Cumplimiento efectivo de las tareas asignadas	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10
C	Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público	C	Mejora prestación del servicio público	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10
D	Desarrollo de conocimientos	D	Formación recibida relacionada con la práctica profesional	Hasta 25	Hasta 20	Hasta 20	Hasta 15
E	Transferencia de conocimientos	E	Formación impartida investigación/innovación	Hasta 5	Hasta 10	Hasta 15	Hasta 20
TOTAL			100	100	100	100	



ANEXO II

Baremo grupos/subgrupos y agrupaciones profesionales C1, C2 y OAP

Áreas		Elementos	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV	
A	Orientación y compromiso con el servicio público	A1	Consecución de los objetivos fijados en su equipo de gestión de proyectos	Hasta 20	Hasta 20	Hasta 20	Hasta 20
		A2	Implicación personal, objetivos individuales	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 15
B	Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas	B1	Competencia en el cumplimiento de las tareas asignadas	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 15
		B2	Cumplimiento efectivo de las tareas asignadas	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10
C	Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público	C	Mejora prestación del servicio público	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 15
D	Desarrollo de conocimientos	D	Formación recibida relacionada con la práctica profesional y participación-colaboración en docencia	Hasta 25	Hasta 25	Hasta 25	Hasta 25
TOTAL			100	100	100	100	



ANEXO III

**MODELO DE SOLICITUD DE CATEGORÍA PERSONAL (GRUPO + GDP)
EN LA CARRERA HORIZONTAL**

Nombre y Apellidos

DNI

Domicilio

Teléfono

Correo electrónico

Grupo/Subgrupo o agrupación profesional al que pertenece:

Grado de desarrollo personal (GDP) que se ostenta:

Grado de desarrollo personal (GDP) que se solicita:

Lugar, fecha y firma.



ANEXO IV

MODELO DE ALEGACIONES

Recibido en fechael informe de evaluación correspondiente al año,

Nombre y Apellidos:

Con destino en:

ALEGA lo siguiente:

1º.-

2º.-

3º.-

4º.-

A los oportunos efectos.

Lugar, fecha y firma

EVALUADOR



ANEXO V

CALENDARIO PARA LA EVALUACIÓN

ENERO: En enero de cada año natural comienza el proceso de evaluación. Se fijan los objetivos individuales y colectivos.

SEPTIEMBRE: Hasta el 15 de septiembre entrega de toda la formación realizada.

OCTUBRE: Informes de evaluación. Alegaciones. La remisión al Servicio de Recursos Humanos de los informes de evaluación ha de ser realizada antes del 31 de octubre de cada año natural evaluado.

NOVIEMBRE:

Del 1 al 15 examen de conflictos y discrepancias por la Comisión de control.

Del 16 al 30: Finaliza el proceso con la notificación al evaluado del resultado de la evaluación y el archivo de ésta en su expediente personal.

Las fechas establecidas podrán sufrir modificación previo dictamen de la Comisión.



ANEXO VI

TABLA DE RETRIBUCIONES

Importes basados en el **ANEXO IV de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para 2024**, con los incrementos y minoraciones propuestos para los empleados del **Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig**.

En la tabla se adjuntan las cantidades económicas anuales de los diferentes Grupos y Subgrupos ajustadas de tal modo que el subgrupo A1 no supere en más de tres veces al grupo OAP y respetando una diferencia ponderada entre todos los Grupos y subgrupos que trata de ser fiel al espíritu de la carrera horizontal.

CATEGORÍAS PERSONALES	GRADOS DE DESARROLLO			
	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
A1	3.698,52	7.396,48	11.094,30	14.792,82
A2	3.241,70	6.482,77	9.723,83	12.965,39
B	2.784,88	5.569,07	8.353,36	11.137,97
C1	2.328,06	4.655,36	6.982,88	9.310,54
C2	1.871,24	3.741,66	5.612,41	7.483,12
OAP	1.414,42	2.827,95	4.241,94	5.655,69

Las cantidades de la siguiente tabla se han calculado en base a la proporción existente entre el precio de la hora extraordinaria o gratificaciones establecidas en el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig.

La Secretaria General. Fdo.: Olga Pino Diez

El Alcalde-Presidente. Fdo.: José Rafael Pascual Llopis