



**RESOLUCIÓN de \_\_\_ de diciembre de 2018, de la Dirección General de Función Pública, por la que se aprueba el Plan anual de evaluación para el ascenso en el sistema de carrera profesional horizontal el año 2019.**

El Decreto 211/2018, del Consell, regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de la Administración de la Generalitat (en lo sucesivo Decreto 211/2018).

La Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE), mediante Acuerdo de 21 de diciembre de 2018, se ha adherido a lo establecido en el Decreto 211/2018, así como las normas correspondientes de desarrollo de este, incluyendo así al personal laboral de la Administración de la Generalitat en el ámbito de aplicación del sistema de carrera profesional horizontal de esta.

La disposición transitoria séptima del Decreto 211/2018 establece que la Administración de la Generalitat implantará progresivamente el sistema de valoración de los méritos previstos en dicho Decreto, y a tal efecto, en el último trimestre de cada año, la Dirección General competente en materia de Función Pública, aprobará un Plan Anual de Evaluación, previa negociación con las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Función Pública y CIVE, que desarrollará e implantará, de forma gradual las áreas de valoración previstas en los artículos 11 y 12 o, en su caso, el elemento o elementos a valorar de las mismas, así como la puntuación mínima necesaria para poder acceder al GDP o DPCR superior hasta la implantación completa del sistema previsto de este decreto.

La orden 2/2015, de 3 de diciembre, de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, por la que se desarrolla el sistema de evaluación del desempeño, así como el acceso y el procedimiento de progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, establece en la Disposición Transitoria tercera, que durante el período de implantación progresiva del sistema de evaluación del desempeño, a que se refiere la disposición transitoria quinta del Decreto 186/2014, actualmente la Disposición Transitoria Séptima del Decreto 211/18, la puntuación mínima necesaria para poder acceder a un GDP o, DPCR superior prevista en el artículo 8.1 del citado Decreto 211/18, será la que se establezca en el Plan Anual de Evaluación.

En aplicación de lo dispuesto en las disposiciones mencionadas, por la presente resolución se aprueba el Plan de evaluación para 2019 para la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal y se mantienen las mismas áreas de valoración que se establecieron para el año anterior y que regula las áreas de valoración desarrollo de conocimientos y transferencia de conocimientos.

En consecuencia con el anterior, en ejercicio de las competencias atribuidas por el Decreto 211/2018, y habiendo sido objeto de negociación con las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Función Pública y CIVE en las reuniones realizadas el día \_\_\_\_ de diciembre de 2018, resuelvo:

Primero.

Aprobar el Plan anual de evaluación para la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal el año 2019.

Segundo.

Las áreas que serán objeto de valoración el año 2019 serán las siguientes:

a) Para los subgrupos A1 y A2 y el grupo B, las áreas D (Desarrollo de conocimientos) y E (Transferencia de conocimientos), previstas en los apartados 4 y 5 del artículo 11 del Decreto 211/2018.

b) Para los subgrupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales funcionariales, el área D (Desarrollo y transferencia de conocimientos), prevista en el apartado 4 del artículo 12 del Decreto 211/2018.

Tercero. Puntuación exigida para la progresión en el sistema

1. La Orden 2/2015, de 3 de diciembre, de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, por la que se desarrolla el sistema de evaluación del desempeño, así como el acceso y el procedimiento de progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, en los artículos 11 y 12, establece la equivalencia, en número de horas, de la puntuación asignada a cada una de las áreas susceptibles de valoración previstas en el apartado anterior.

2. La puntuación exigible en las áreas mencionadas el año 2019 para acceder al siguiente GDP/DPCR será la siguiente:

2.1. Para el GDP/DPCR I y II en los subgrupos A1 y A2 y el grupo B, 20 puntos.

2.2. Para el GDP/DPCR III y IV en los subgrupos A1 y A2 y el grupo B, 22 puntos.

2.3. Para los subgrupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales funcionariales, 16 puntos.

3. Al tiempo de permanencia necesario para el ascenso de GDP/DPCR se le descontará el remanente reconocido a cada persona en la resolución de encuadramiento inicial en el sistema. Una vez determinado el tiempo que falta para poder ascender de GDP/DPCR, la puntuación concreta exigible, de conformidad con el apartado anterior, deberá ajustarse de forma proporcional al período mencionado.

Las horas de formación acogidas o impartidas durante el tiempo de remanente mencionado podrán aplicarse para obtener la puntuación necesaria en cada caso, siempre que no hayan servido para hacer efectivo el acceso inicial al sistema.

València, \_\_\_ de diciembre de 2018  
La directora general de Función Pública

Eva Coscollá Grau