

## DIPUTACIÓN

# Diputación Provincial de Valencia

## Gestión de Recursos Humanos y Organización

*2025/00522 Anuncio de la Diputación Provincial de Valencia sobre la aprobación definitiva de la modificación del reglamento por el que se regula el Sistema de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño (sector no sanitario).*

### ANUNCIO

En el BOP n.º 213, de 5 de noviembre de 2024, se publicó el anuncio de la aprobación inicial y exposición pública de la modificación del Reglamento por el que se regula el Sistema de Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño en la Diputación de Valencia (sector no sanitario), según el acuerdo aprobado en sesión ordinaria del Pleno de 22 de octubre de 2024.

Transcurrido el plazo de exposición pública de 30 días sin que se haya presentado reclamación o sugerencia, según Certificado de la Secretaría General de fecha 7 de enero de 2025, se entienden aprobadas definitivamente las modificaciones introducidas en el Reglamento por el que se regula el Sistema de Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño en la Diputación de Valencia (sector no sanitario), procediéndose a la publicación del texto íntegro de la modificación de este Reglamento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

### VER ANEXO

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio de conformidad con el artículo 46 de la ley 29/1998, de 13 de julio de la jurisdicción contencioso-administrativa.

València, 15 de enero de 2025.—El diputado de la Administración General y Bandas de Música, Ricardo Gabaldón Gabaldón.



## ANEXO

### **MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULA EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (SECTOR NO SANITARIO)**

#### PREÁMBULO

El marco legal común de la carrera profesional horizontal viene determinado por el artículo 16.3 y 17 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público y por el artículo 133 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana. Asimismo, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, recoge en Título III del libro segundo el desarrollo de la regulación de la evaluación del desempeño que está ligada a la planificación estratégica y carrera profesional, introduciendo la carrera horizontal, cuyos fines, principios y criterios orientativos, si bien se circunscriben al ámbito de la Administración general del estado, recoge también el Reglamento por el que se regula el sistema de carrera profesional y la evaluación del desempeño en la Diputación de Valencia (sector no sanitario).

La carrera profesional horizontal consiste en el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional mediante su progresión a través de un sistema de grados, definidos como las etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. En dichos ascensos progresivos de grado se tienen en cuenta la trayectoria profesional, la participación en actividades de formación, el cumplimiento de objetivos y el resultado de la evaluación del desempeño.

No existe una regulación general de común aplicación a todas las administraciones públicas, ni se establece la obligatoriedad de su existencia. Por tanto, no todas las administraciones públicas disponen de un sistema de carrera profesional horizontal, sino solo aquellas que hayan acordado establecerlo, en ejercicio de sus competencias propias y de la potestad reglamentaria y de autoorganización.

En este sentido, el Capítulo VIII del XI Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación de Valencia (sector no sanitario) para el periodo 2019-2022,



# Diputació de València | Gestió i Desenvolupament de Recursos Humans

publicado en el BOPV N° 2, de fecha 3 de enero de 2020, establece los factores a tener en cuenta para progresar en el sistema de desarrollo de carrera profesional de la Diputación de Valencia.

La progresión en el sistema de carrera profesional es de acceso consecutivo y gradual, salvo supuestos excepcionales (artículo 17 TREBEP). Un supuesto excepcional al acceso consecutivo y gradual es el de la implantación del sistema de carrera profesional horizontal por el que, en el año 2022, al implantar el sistema de carrera profesional se incardina o encuadra al conjunto de los empleados públicos que estuvieran en servicio activo en la Diputación a la entrada en vigor del Reglamento en un Grado de desarrollo profesional (GDP), atendiendo únicamente al factor fecha de antigüedad.

El Reglamento por el que se regula el sistema de carrera profesional y la evaluación del desempeño en la Diputación de Valencia (sector no sanitario), preveía en el apartado 2 del artículo 7 dicho supuesto excepcional al sistema consecutivo y gradual de progresión en la carrera profesional de la Diputación de Valencia, reconociendo al personal incluido en el ámbito de aplicación, el GDP que le correspondiera en función de la antigüedad. La previsión del artículo 7.2 del reglamento responde a un procedimiento de carácter transitorio – la implantación del sistema de carrera profesional en la Diputación – que no resulta de aplicación una vez implantado el sistema de carrera profesional en la Diputación, por lo que se suprime el contenido del apartado dos, renumerando el resto de apartados.

Cabe señalar que, en todo caso, la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de los servicios previos en la administración pública refiere el cómputo de los servicios previos únicamente a efectos del devengo de trienios.

Atendido que ha devenido firme la Sentencia nº 241/2023, de 28 de noviembre, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 7 de Valencia, en el procedimiento abreviado número 11/2023 y que el fallo de la citada Sentencia anula parcialmente la actuación administrativa y reconoce el derecho individualizado del recurrente a que la Diputación de Valencia tenga en cuenta los servicios prestados en otras Administraciones Públicas en los mismos términos que fueron reconocidos en la fecha de entrada en vigor del Reglamento, en virtud del apartado 2 del artículo 7 cuya supresión se realiza en la presente modificación, dado que responde a un procedimiento transitorio de implantación del sistema de carrera profesional en la Diputación de Valencia.

Considerando que ya ha finalizado la implantación inicial del sistema de carrera profesional y la convocatoria extraordinaria referida en la que se valora únicamente la antigüedad, y que, en fecha 29 de junio de 2023, entró en vigor la modificación del Reglamento y con ello, la implantación progresiva y acumulativa del cumplimiento de los restantes factores de valoración



# Diputació de València | Gestió i Desenvolupament de Recursos Humans

para el ascenso gradual a los distintos GDP, de tal manera que en el año 2022, en la progresión en los grados de desarrollo profesional se valoró únicamente la trayectoria profesional, en la segunda fase años 2022-2023, además de la trayectoria profesional, se ha valorado la evaluación de objetivos colectivos y de la contribución individual a los objetivos colectivos de 2022, en la tercera fase, se valora, además de los factores anteriores, la adquisición y transmisión de conocimientos y ya en la última fase, en el año 2025, se valorará también la evaluación del desempeño competencial y por tanto, el personal que solicite la progresión en el sistema de carrera profesional a partir de 2025, deberá acreditar no solo los servicios prestados en la administración sino también el resto de factores.

Es por ello que se introduce una disposición transitoria tercera en la que se reconoce el derecho del personal empleado público de la Diputación de Valencia y el personal de otras administraciones públicas cuyo acceso a la carrera profesional se haya reconocido en el régimen jurídico anterior, para que pueda solicitar el cómputo de los servicios previos en otras administraciones a los efectos de progresión en el sistema de carrera profesional, con efectos desde la fecha de acceso al sistema de carrera profesional horizontal en la Diputación de Valencia, dado que no ha finalizado la implantación del sistema de carrera profesional y al objeto de revisar el trato desigual que advierte la citada sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 7 de Valencia.

Por otra parte, en relación con el personal procedente de otras administraciones públicas que desempeñe puestos de trabajo en la Diputación de Valencia en adscripción definitiva, se modifica el artículo 7, apartado 3, de tal manera que en el acceso a la carrera profesional horizontal se le computará el tiempo de servicios prestados en la Diputación de Valencia.

No obstante, se reconoce el derecho del personal de otras administraciones que preste servicios en la Diputación de Valencia en adscripción definitiva a solicitar el acceso al Grado de desarrollo profesional (GDP) que, en su caso, tuviera reconocido en su administración de origen.

De esta manera el personal de otras administraciones públicas y el personal de la Diputación de Valencia podrán acceder al sistema de carrera profesional horizontal y progresar consecutivamente en los distintos grados de desarrollo profesional en atención al cumplimiento previo de los requisitos para la progresión en el sistema de carrera previstos en el Reglamento o bien mediante la acreditación del progreso del cumplimiento de los mismos en el sistema de carrera profesional horizontal de otra administración, todo ello en virtud de los principios de igualdad y no discriminación.

Por otra parte, la modificación del Reglamento tiene por objeto mejorar la redacción del articulado al objeto de precisar diferentes aspectos referidos a la interpretación y gestión del



# **Diputació de València** | **Gestió i Desenvolupament de Recursos Humans**

sistema de carrera profesional a partir de la gestión práctica y la experiencia acumulada, así como la adecuación del mismo a un lenguaje inclusivo.

En este sentido, el reglamento atribuye a la persona que ostente la correspondiente Delegación de la Presidencia la evaluación de los puestos de responsables de centro, del personal adscrito a grupos políticos y de las personas que ocupen puestos de secretarías de dirección que de ellos dependan; se actualiza la operativa en la definición y evaluación de objetivos y redefine los factores de las dimensiones principales que integran la evaluación del desempeño, entre otros.

La modificación del Reglamento se ajusta a los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De este modo, la norma da cumplimiento a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. Igualmente, se ajusta al principio de seguridad jurídica, estableciéndose un marco normativo estable, integrado y claro, resulta coherente con el ordenamiento jurídico, no introduce nuevas cargas administrativas y permite una gestión más eficiente de los recursos públicos.

**Artículo Único.** *El Reglamento por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño en la Diputación de Valencia (Sector no Sanitario) queda modificada como sigue:*

Uno. El artículo 7 quedará redactado de la siguiente manera:

*“1. El derecho de acceso al sistema de carrera profesional horizontal se inicia en el momento de la adquisición de la condición de personal empleado público, incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento. Desde su toma de posesión dicho personal quedará incluido, mediante solicitud expresa. En todo caso, la renuncia posterior podrá efectuarse en cualquier momento e implicará la pérdida permanente del GDP, así como los derechos económicos asociados a los mismos desde el mes siguiente a la fecha de la resolución por la que se declare que se han producido la renuncia.*

*2. El personal de otras administraciones públicas que preste su servicio en puestos de trabajo de la Diputación de Valencia, en adscripción definitiva, accederá al sistema de carrera mediante solicitud expresa y se le computará el tiempo de servicios prestados en la Diputación de Valencia. No obstante, podrá, mediante solicitud expresa, solicitar el reconocimiento del Grado de desarrollo profesional (GDP) que, en su caso, tuviera reconocido en su administración de origen, en los mismos términos que el personal funcionario de carrera de la Diputación de Valencia.”*

Dos. La letra a) del apartado 2 del artículo 9 quedará redactado de la siguiente manera:



**D** | **Diputació** | **Gestió i Desenvolupament**  
**V** | **de València** | **de Recursos Humans**

*“a) Completar el periodo de tiempo mínimo de ejercicio profesional en la Diputación de Valencia, continuado o interrumpido, en el GDP inmediatamente inferior al que se pretende acceder.”*

Tres. El artículo 10 quedará redactado de la siguiente manera:

**“Artículo 10. Tiempo mínimo de permanencia necesario**

*De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para que el personal pueda solicitar la valoración de los méritos establecidos para el GDP superior, acreditar el tiempo mínimo de permanencia en el grado de desarrollo personal inmediatamente inferior que, en cada caso, se establece a continuación:*

- GDP I: cinco años en el GDP de acceso.
- GDP II: cinco años en el GDP I.
- GDP III: cinco años en el GDP II.
- GDP IV: cinco años en el GDP III.

*El tramo de trayectoria profesional no contabilizado se computará como remanente para el acceso al siguiente grado.*

*El personal de otras administraciones públicas que preste sus servicios en puestos de trabajo de la Diputación de Valencia en adscripción definitiva que solicite el reconocimiento del grado de desarrollo profesional (GDP) reconocido en su administración de origen, para el acceso al siguiente grado, se le computará como tiempo de permanencia el remanente no contabilizado que conste en el certificado acreditativo emitido por la administración de origen.”*

Cuatro. El artículo 11 quedará redactado de la siguiente manera:

*“1. Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo, en puestos de trabajo adscritos al grupo o subgrupo de clasificación correspondiente en la Diputación de Valencia.*

*2. El tiempo de servicios prestados mediante nombramiento provisional por mejora de empleo en puestos de trabajo adscritos a grupos o subgrupos diferentes al de pertenencia computará a efectos de carrera profesional en el grupo o subgrupo del puesto en el que se esté adscrito en mejora de empleo una vez superado el correspondiente proceso selectivo en la Diputación de Valencia.*

*3. Además del servicio activo se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas: a) servicios especiales; b) servicios en otras administraciones públicas; c) excedencia voluntaria por razón de violencia de género; d) excedencia voluntaria por cuidado de familiares; e) excedencia forzosa.*



**D** | **Diputació** | **Gestió i Desenvolupament**  
**V** | **de València** | **de Recursos Humans**

*4. A los efectos del cómputo del tiempo mínimo de permanencia al personal de otras Administraciones les serán reconocidos los servicios prestados mediante comisión de servicios cuando provean definitivamente un puesto de trabajo en la Diputación de Valencia.”*

Cinco. El artículo 16 quedará redactado de la siguiente manera:

**“Artículo 16. Unidades de evaluación.**

*Las unidades de evaluación forman parte de la estructura organizativa a través de la cual se articula la evaluación del desempeño competencial y la contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos.*

*Previo al inicio de cada periodo de evaluación, cada centro concretará el personal evaluador a quien corresponde realizar la propuesta de evaluación, el grupo de personal empleado a evaluar asociados al mismo y la persona superior supervisora del personal evaluador, quienes funcionarán bajo la denominación de unidad de evaluación.*

*El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente reglamento deberá ser informado de la unidad de evaluación de la que forma parte, así como, de cualquier cambio que durante los periodos de evaluación pudieran producirse.”*

Seis. El apartado 3 del artículo 19 quedará redactado de la siguiente manera:

*“3. Los responsables de los servicios tendrán la obligación de facilitar las actuaciones necesarias para la efectiva evaluación del desempeño del personal adscrito a los departamentos que dirigen. Por su parte, dichos responsables, así como el personal adscrito a grupos políticos y persona que ocupe puestos de secretarías de dirección serán evaluados anualmente por la persona que ostente la correspondiente Delegación de la Presidencia.”*

Siete. El apartado 1 del artículo 20 quedará redactado de la siguiente manera:

*“1. El personal supervisor será la persona superior jerárquica del centro de trabajo, salvo las excepciones recogidas en el art. 19.3.”*

Ocho. La letra b) del apartado 2 del artículo 20 quedará redactado de la siguiente manera:

*“b) Dirigir en los trabajos de la comisión de evaluación.”*

Nueve. El artículo 22 quedará redactado de la siguiente manera:



**D** | Diputació  
**V** | de València | Gestió i Desenvolupament  
de Recursos Humans

*“Los objetivos colectivos se fijarán por escrito, en función de las necesidades organizativas, por el equipo técnico del servicio coordinado por la persona responsable del mismo, la cual deberá asegurar antes de su implantación el conocimiento y ratificación de los mismos por la persona que ostente la correspondiente Delegación de la Presidencia. La composición concreta del equipo técnico obedecerá, en cada caso, a la estructura organizativa específica de cada servicio desde criterios de máxima participación.*

*Asimismo, su periodo de ejecución será el ejercicio del año natural siguiente.*

1. Los objetivos colectivos podrán ser:

- a) *Objetivos de gestión relacionados con las competencias atribuidas a la unidad.*
- b) *Objetivos estratégicos de mejora de los servicios públicos, alineados con el desarrollo de determinadas políticas públicas de especial interés.*

*Cada objetivo deberá comportar la definición de sus correspondientes indicadores con la finalidad de permitir su evaluación posterior.*

*Una vez definidos los objetivos colectivos deberán ser registrados a través de la carpeta personal durante el mes de noviembre de cada año por la persona responsable de centro. Igualmente, deberán ser comunicados a todo el personal que integre el servicio o equipo de trabajo con la finalidad de que puedan orientar su actuación a su cumplimiento.*

2. *El equipo técnico junto a la persona responsable del centro acreditará el grado de cumplimiento de los objetivos colectivos. La valoración de su ejecución será registrada a través de la carpeta personal durante el mes de noviembre de cada año por la persona responsable de centro. Asimismo, se informará al personal adscrito a cada servicio del grado de cumplimiento alcanzado.*

3. *La valoración del logro de los objetivos será anual y tendrá una puntuación máxima de 10 puntos. En todo caso, se entenderán cumplidos cuando se alcance, al menos, un ochenta por ciento de su ejecución en el momento de su valoración. La asignación de la puntuación será proporcional al grado de cumplimiento de los objetivos colectivos.*

4. *La puntuación obtenida por cada servicio o equipo de trabajo se asignará a cada persona empleada adscrita al mismo.”*

Diez. El apartado 2 del artículo 27 quedará redactado de la siguiente manera:

*“2. Las dimensiones principales que integran la evaluación del desempeño competencial serán las siguientes:*



## Diputació de València | Gestió i Desenvolupament de Recursos Humans

- Dimensión de desempeño de tarea. Se refiere a la valoración de la competencia con la que el personal desarrolla las actividades que tenga encomendadas y que forman parte de las funciones del puesto de trabajo.
- Dimensión de desempeño cívico o contextual. Incluirá aquellos comportamientos que contribuyen a la eficacia de la prestación del servicio público ayudando al contexto social y humano, con actitudes que definen el ambiente del puesto de trabajo y sirven como facilitadores del desempeño de las tareas, propias y de otros. En particular se incluirán aquí en un primer momento las competencias identificadas como transversales.
- Dimensión de desempeño organizacional. Se incluyen las competencias vinculadas con la dirección de personas, junto a otras que se deriven de sucesivos estudios del mapa competencial de la Diputación de Valencia.”

Once. El apartado 3 del artículo 29 quedará redactado de la siguiente manera:

“3. La entrevista de evaluación deberá ajustarse a las fases, instrucciones y recomendaciones contenidas en el documento guía que elaborará la delegación de personal.”

Doce. El artículo 30 quedará redactado de la siguiente manera:

“1. Por informe de evaluación del desempeño se entiende el documento que contiene la valoración individual realizada conforme a las normas establecidas en este reglamento y a las instrucciones que lo desarrollen.

2. La propuesta de informe de evaluación del desempeño se cumplimentará por el personal evaluador durante la primera quincena del mes de noviembre de cada año. Vistas las propuestas efectuadas por el personal evaluador la Comisión de evaluación emitirá los informes definitivos antes del 30 de noviembre de cada año. Del informe definitivo se dará traslado a la persona evaluada.

3. A efectos de lo señalado en el apartado anterior, el personal evaluador que cese en sus destinos con anterioridad a la fecha señalada en el punto anterior deberá informar a la persona supervisora sobre las apreciaciones que, hasta la fecha de cese, haya realizado del personal que tuvieran asignado en su unidad.

4. Por su parte, cuando sea una persona evaluada la que cambie de destino con anterioridad al 31 de octubre su evaluador o evaluadora deberá informar a la persona supervisora sobre las apreciaciones que hasta la fecha de cese haya realizado del personal que tuviera asignado, debiendo proceder la persona supervisora a registrar en la carpeta personal las valoraciones que corresponda. En estos casos el nuevo personal supervisor deberá realizar su evaluación por el periodo restante.”

Trece. El primer párrafo del artículo 33 quedará redactado de la siguiente manera:



**D** | **Diputació** | **Gestió i Desenvolupament**  
**V** | **de València** | **de Recursos Humans**

*“A la entrada en vigor de este reglamento se constituirá una Comisión de seguimiento del sistema de carrera y evaluación del desempeño con carácter paritario. Esta comisión estará compuesta por un número par de integrantes, de los cuales la mitad representarán a la Corporación y la otra mitad a las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación del personal empleado público del sector no sanitario de la Diputación de Valencia.”*

Catorce. El apartado 3 del artículo 36 quedará redactado de la siguiente manera:

*“Las cuantías a percibir, en los años 2023 a 2026, en concepto de carrera profesional por grupo o subgrupo de clasificación y GDP serán las establecidas en el Anexo IV del presente reglamento con efectos del 1 de enero de cada año. Dichas cuantías quedarán condicionadas a la implementación progresiva del sistema de evaluación del desempeño conforme al desarrollo establecido en la Disposición Transitoria Primera.”*

Quince. El apartado 4 del artículo 36 quedará redactado de la siguiente manera: “

*“Las cuantías establecidas en el Anexo IV serán actualizadas anualmente en el porcentaje que las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado establezcan como incremento de las retribuciones de las empleadas y empleados públicos a partir del 1 de enero de 2024, sin perjuicio de otros incrementos que puedan derivarse de la negociación colectiva.”*

Dieciséis. La Disposición adicional segunda quedará redactada de la siguiente manera:

*“El presente reglamento será revisado periódicamente, y al menos una vez cada dos años, como resultado de la evaluación de la experiencia acumulada, a partir de las propuestas de mejora que realice la Comisión de seguimiento.”*

Diecisiete. Se suprime la Disposición transitoria primera.

Dieciocho. La Disposición transitoria segunda pasa a ser Disposición transitoria primera.

Diecinueve. La Disposición transitoria tercera pasa a ser Disposición transitoria segunda, y la disposición transitoria tercera queda redactada de la siguiente manera:

*“El personal empleado público de la Diputación de Valencia y el personal de otras administraciones, que preste servicios en la Diputación de Valencia con anterioridad a la entrada en vigor de la modificación del presente Reglamento, podrá solicitar el cómputo de los servicios previos en otras administraciones, con efectos de la fecha de acceso al sistema de carrera profesional de la Diputación de Valencia, en consonancia*



 Diputació  
de València | Gestió i Desenvolupament  
de Recursos Humans

*con la implantación progresiva del sistema de carrera profesional previsto en las disposiciones transitorias primera y segunda.”*

**Disposición final única.**

La presente modificación del Reglamento entrará en vigor a los quince días de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia de conformidad con los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

