MUNICIPIS

Ajuntament de Godella

2026/13885 *Anunci de l'Ajuntament de Godella sobre l'aprovació inicial del Reglament Regulador de la Carrera Professional i Avaluació de l'Acompliment.*

ANUNCI

Aprovat inicialment el Reglament de carrera professional i avaluació de l'acompliment de l'Ajuntament de Godella, per acord del Ple de data 29/10/2026, de conformitat amb els articles 49 i 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, 56 del Text Refós de Règim Local, se sotmet l'expedient a informació pública pel termini de 30 dies, a comptar des de l'endemà de la seua publicació mitjançant anunci en el Butlletí Oficial de la Província i en el tauler d'anuncis de la Corporació, perquè puga ser examinat i presentar les reclamacions que s'estimen oportunes.

Durant este termini, podrà ser examinat per qualsevol persona interessada en les dependències municipals, a fi que puguen formular-se les al·legacions que s'estimen pertinents. Així mateix, l'expedient podrà consultar-se a través del següent enllaç:

Expedient 3051836M: Reglament de carrera professional i avaluació de l'acompliment

D'altra banda, el text íntegre del Reglament de la carrera professional i avaluació de l'acompliment de l'Ajuntament de Godella es troba disponible per a la seua consulta en l'ANNEX que figura a continuació del present anunci.

En el cas de no presentar-se reclamacions en l'esmentat termini, s'entendrà definitivament aprovat el Reglament pel qual es regula la modalitat de prestació de servicis en règim de teletreball en l'Administració de l'Ajuntament de Godella, tot això de conformitat amb el que es disposa en l'article 49 de la Ley7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, i es procedirà a la seua publicació definitiva amb el text íntegre d'este.

Godella, 5 de novembre de 2026.—L'alcalde, José María Musoles Granada.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

REGLAMENT REGULADOR DE L'AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT I CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE GODELLA

PREÀMBUL

El reial decret legislatiu 5/2015, de 30 octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic (d'ara en avant TREBEP), que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, exigeix l'adaptació i ajust de la legislació de la funció pública valenciana a les previsions bàsiques de la llei estatal.

Aquesta llei regula la carrera professional del personal funcionari de carrera en el seu títol III, denominat «Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics», contenint un conjunt d'elements que permeten a cada Administració conformar el seu propi esquema de carrera.

Un disseny adequat de la carrera professional de l'empleat públic ha de servir per a millorar el rendiment i la productivitat del mateix i, amb això, l'eficàcia de l'Administració ja que, en incidir sobre la motivació i satisfacció professional de cada empleat, repercuteix en la qualitat del servei públic que presta al ciutadà.

En primer lloc, la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, i en segon, la llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat Valenciana, de la Funció Pública Valenciana (d'ara en avant LFPV), regulen la promoció professional dels empleats públics. Aquesta última, en el seu títol VIII, concep la promoció professional com un dret de l'empleat públic i disposa que, amb aquest objecte, s'establiran els mecanismes que possibiliten aquesta promoció, conjugant l'actualització i perfeccionament de l'empleat públic amb la millora en la prestació del servei públic. En aquesta Llei 4/2021 s'estableixen les bases del sistema de promoció i carrera i en concret de la carrera horitzontal i els factors bàsics per al seu desenvolupament i implantació.

Així mateix, amb el present reglament s'articula un sistema d'avaluació de l'acompliment mitjançant el qual es determinen els efectes de tal avaluació en la carrera professional horitzontal i en la percepció de les retribucions complementàries lligades a l'especial rendiment en el lloc de treball.

Es dona compliment al compromís adoptat pel Ple en sessió de 30 de juliol de 2026, establint-se un sistema d'avaluació de l'acompliment i carrera professional horitzontal i preveient la seua aplicació retroactiva amb efectes des de tal data, en els termes arreplegats en la disposició transitòria primera.

L'Ajuntament de Godella, fixades les bases legals per a la implantació de la carrera professional i des del convenciment que aquesta pot desenvolupar-se, no sols mitjançant l'ascens jeràrquic o la mobilitat entre llocs, sinó també per la trajectòria,

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

experiència i l'actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment en el lloc de treball, considera necessari la introducció d'uns mecanismes horitzontals de progressió que permeten, a l'empleat públic, desenvolupar la seua carrera professional i que la mateixa repercutisca sobre l'aspecte retributiu i de prestigi de l'empleat, al mateix temps que la millora de la seua experiència i solvència professional, els coneixements adquirits i transmesos aplicats als treballs realitzats, la implicació amb l'organització i el rendiment i assoliment dels resultats dels objectius fixats per el Govern Municipal repercutisquen directament en el servei públic que es presta a la ciutadania.

D'aquesta manera, l'acompliment, el rendiment i la resta de factors (formació, actualització de coneixements, implicació en objectius ...) que seran objecte d'avaluació seran, d'una banda, un plus d'exigència per a l'empleat públic que repercutirà en una administració pública més professional, estable i exigent amb si mateixa, així com més compromesa amb la qualitat dels serveis oferits a la ciutadania i, d'algun mode, més competitiva comparativament amb la resta del sector públic.

A través del present reglament es pretén incentivar la implicació de l'empleat públic amb l'Ajuntament, oferint un instrument que valora la permanència en aquest, amb l'objectiu de retenció del talent i de millora contínua.

El text es divideix en cinc títols, tres disposicions addicionals, una disposició transitòria i quatre disposicions finals, incorporant així mateix dos annexos.

El Títol I regula les disposicions generals: objecte del reglament, àmbit d'aplicació i dret d'informació.

El Títol II estableix la carrera professional horitzontal, la seua definició, característiques, estructura i categories.

El Títol III regula l'accés al sistema de carrera professional, els requisits i el procediment per a la progressió en aquesta, així com la possibilitat de desistiment i renúncia.

Títol IV regula el complement retributiu de carrera professional horitzontal i productivitat.

El Títol V regula l'avaluació de l'acompliment, el seu contingut, els criteris d'avaluació i el sistema de determinació d'objectius i de verificació del seu compliment.

Finalment, el Reglament arreplega mitjançant les disposicions addicionals i transitòries, determinades qüestions específiques o que requereixen l'adopció de mesures concretes o de caràcter transitori.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

La redacció d'aquest Reglament s'ha realitzat respectant els principis de bona regulació, previstos en l'article 129 de la Llei 39/2015 d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. Queda justificada la necessitat de regular l'avaluació de l'acompliment i rendiment i carrera professional horitzontal del personal empleat públic de l'Ajuntament de Godella, ja que es tracta d'un dret individual del personal, regulat en les lleis estatal i autonòmica, citades anteriorment, que no ha pogut ser exercit per falta de desenvolupament reglamentari, a més d'una necessitat estructural de qualsevol sistema d'organització. Pel que respecta als principis d'eficàcia i eficiència, cal entendre que un bon disseny de carrera permet millorar el rendiment i la productivitat de l'empleat públic i, en definitiva, l'eficàcia i eficiència de l'Administració. L'avaluació positiva de l'acompliment del lloc, relacionada amb la manera en què l'empleat realitza les seues funcions i en atenció als objectius de l'organització, ha de ser element determinant perquè l'empleat es veja recompensat.

Els principis de proporcionalitat, seguretat jurídica i transparència han sigut tinguts en compte en la redacció i elaboració de l'articulat del Reglament.

L'article 16 del TRLEBEP regula el concepte, els principis i modalitats de la carrera professional del personal funcionari de carrera, definint la carrera professional com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Una de les seues modalitats, objecte d'aquest Reglament, és la carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de nivell, grau, categoria, escaló o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball i de conformitat amb el que determinen els seus articles 17 b) i 20.3 relatius a l'avaluació de l'acompliment. Per part seua, l'article 19 remet a l'Estatut dels Treballadors o als convenis col·lectius la regulació de la carrera professional del personal laboral.

TÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1.- Objecte.

1.1. El present Reglament té per objecte l'establiment de la carrera professional horitzontal, la regulació de l'avaluació de l'acompliment i rendiment del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació referit en l'article 2 d'aquest reglament, sobre la base dels art. 16.3, 17 i 20.3 del TRLEBEP, i els art. 132 i 133 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la LFPV.

1.2. Són objecte d'aquest reglament els efectes dels resultats obtinguts en l'avaluació de l'acompliment i del rendiment, prèvia valoració de la trajectòria i actuació professional, dels coneixements adquirits, de la qualitat dels treballs realitzats i dels altres mèrits i aptituds que es determinen en aquest reglament.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

Article 2.- Àmbit d'aplicació.

2.1. El model d'avaluació de l'acompliment i rendiment i carrera horitzontal que desenvolupa aquest reglament serà aplicable al següent personal empleat públic de l'Ajuntament de Godella:

a) Personal funcionari de carrera.

b) Personal funcionari interí.

c) Personal laboral fix.

d) Personal laboral temporal.

e) Personal funcionari en pràctiques.

2.2. També es troba inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament el personal funcionari amb habilitació de caràcter nacional, així com el personal procedent d'altres administracions públiques que exercisquen llocs de treball a l'Ajuntament de Godella en virtut de processos de provisió de llocs o mobilitat interadministrativa.

2.3. Quedarà exclòs de l'aplicació d'aquest reglament:

- Els membres de la Corporació.

- El personal eventual.

- El personal laboral temporal que preste els seus serveis a través de programes subvencionats o finançats amb mitjans propis per al foment d'ocupació, així com els professors o alumnes integrats en aquests programes.

- Els estudiants en període de pràctiques acadèmiques curriculars o extracurriculars que realitzen les mateixes a l'Ajuntament.

- El personal becari.

Article 3.- Dret d'informació.

3.1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament tindrà dret a conèixer en qualsevol moment, la situació del seu expedient i en particular, la puntuació de cadascun dels elements de valoració. L'Administració facilitarà aquest accés a través dels mitjans electrònics establits a aquest efecte, de conformitat amb el que es preveu en la normativa vigent.

3.2. La informació arreplegada i registrada complirà amb els requisits exigits amb la Llei de Protecció de Dades.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

TÍTOL II

LA CARRERA HORITZONTAL

Article 4.- Definició.

4.1. La carrera professional horitzontal es configura com la progressió individualitzada de graus, categories, escales o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de treball de conformitat amb el que s'estableix en els articles 17 i 20 del TRLEBEP.

4.2. Aquest reglament té com a objecte regular l'avaluació de l'acompliment i rendiment i el sistema de carrera professional horitzontal del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació durant l'exercici professional a l'Ajuntament de Godella.

4.3. La implantació de la carrera professional es realitzarà mitjançant un sistema que permeta avaluar el desenvolupament i la progressió del seu personal, a través del qual es mesurarà i valorarà la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats.

4.4. Així mateix, la carrera professional contribuirà a l'actualització i perfeccionament de la qualificació d'aquest personal i a la millora de la prestació del servei a la ciutadania.

Article 5.- Característiques.

Les característiques de la carrera professional són les següents:

a) Voluntària. L'accés a la carrera professional i avaluació de l'acompliment, així com el ritme de progressió en els diferents nivells que la configuren serà de caràcter voluntari per a tot el personal, previ compliment dels requisits establits.

b) Personalitzada. El reconeixement de nivell té caràcter personal i individual, i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada, de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

c) Progressiva. Com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior solo s'aconseguirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior, excepte la fase extraordinària d'implantació que es preveu en la disposició transitòria primera.

d) Irreversible. El nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat amb caràcter general, excepte l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e) del TRLEBEP.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

e) Incentivada. El reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent, en els termes previstos en aquest reglament.

f) Transparent. Les eines del mesurament dels paràmetres i criteris que s'hagen d'avaluar es basaran en criteris objectius i puntuables.

g) Oberta. No té limitacions d'accés, sempre que es complisquen els requisits bàsics establits i els criteris definits per a obtenir cada nivell en el present Reglament.

h) És independent del lloc o plaça que s'ocupe. Obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.

i) Retribuïda per categories personals, en els termes establits en este reglament.

Article 6.- Estructura i categories de la carrera.

6.1. La carrera horitzontal s'estructura en quatre nivells, més un grau d'accés el qual no comporta retribució. En cadascun dels graus els empleats públics hauran de romandre un període mínim de temps per a adquirir les competències necessàries per a accedir al nivell superior, així com superar les avaluacions i requisits que figuren en el present reglament.

6.2. El període mínim de serveis prestats per a accedir a cada grau de desenvolupament professional (GDP) és el següent:

a) Grau d'accés.

b) GDP I: 5 anys en el GDP d'accés..

c) GDP II: 5 anys en el GDP I.

d) GDP III: 6 anys en el GDP II.

e) GDP IV: 6 anys en el GDP III.

6.3. Per a computar el temps mínim de permanència es tindrà en compte el temps de prestació efectiva de serveis a l'Ajuntament de Godella, de manera contínua o discontínua, pel personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present reglament en la situació administrativa de servei actiu. Es computarà cada any natural en què s'hagen prestat serveis almenys un 60% de la jornada, exceptuant el que està disposat en l'apartat 6.4. No interrompran el còmput del temps de permanència el període de vacances ni els dies per assumptes particulars.

6.4. Es computaran no obstant això els anys en què l'empleat públic haja prestat serveis efectius per temps inferior al 60% per alguna de les següents causes:

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

a) Serveis especials.

b) Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'article 89.5 del TRLEBEP i per violència sexual sobre la base de la L.O. 10/2022, de 6 de setembre, de Garantia Integral de Llibertat Sexual.

c) Excedència per cura de familiars.

d) Incapacitat temporal per contingències professionals.

e) Incapacitat temporal per malaltia greu recollida en l'annex del RD 1148/2011.

f) Permís per cura de fills menors afectats per càncer o una altra malaltia greu recollida en l'article 49.e del TREBEP, també contemplat en l'annex del RD 1148/2011.

L'avaluació de l'acompliment del personal que es trobe en algun dels supòsits enumerats es realitzarà en els termes arreplegats en l'article 15.2. del present reglament.

6.5. En cas que durant el període mínim de serveis prestats exigit per a l'accés a un GDP l'empleat públic haja prestat serveis en diferents grups/subgrups o categories professionals, es considerarà que consolida el GDP que corresponga en el grup/subgrup o categoria en el qual haja romàs més d'un 60% del temps.

6.6. El personal que exercisca posats amb jornada de treball anual inferior a la regulada amb caràcter general tindrà dret al còmput del temps en aquests llocs, en els mateixos termes que el personal amb jornada laboral ordinària, resultant-los d'aplicació els criteris generals que aquest reglament arreplega per a l'accés i progressió en el sistema de carrera.

TÍTOL III

ACCÉS AL SISTEMA DE CARRERA HORITZONTAL I PROGRESSIÓ EN AQUEST

Article 7.- Accés al sistema de carrera.

7.1. El dret d'accés al sistema de carrera horitzontal naix en el moment que s'adquireix la condició d'empleat públic al servei de l'Ajuntament de Godella. Aquest personal quedarà incorporat al sistema de manera automàtica des de la seua presa de possessió, nomenament o contractació, llevat que manifeste formalment la seua renúncia.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

7.2. L'accés de l'empleat públic implica l'obligació del mateix de sotmetre's al procés d'avaluació de l'acompliment previst en el present reglament, sense perjudici del seu dret de desistiment i renúncia conforme al que s'estableix en l'article 9.

7.3. La carrera professional horitzontal s'iniciarà en el GDP d'accés. Durant el temps de permanència en el nivell d'accés no es podran generar drets econòmics associats a la carrera horitzontal.

7.4. No obstant això el que es disposa en l'apartat anterior, el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Reglament que, en el moment de la seua entrada en vigor, es trobe prestant serveis a l'Ajuntament , accedirà al sistema en el GDP corresponent, conforme a ho dispossat en la disposició transitòria primera.

Article 8.- Desistiment i renúncia.

8.1. L'empleat públic podrà desistir de la seua sol·licitud de reconeixement d'ascens a un GDP abans de la resolució d'aquesta. També podrà renunciar, de manera expressa, al sistema de progressió en la carrera horitzontal, en qualsevol moment posterior al seu nomenament, presa de possessió o contractació.

8.2. Tant el desistiment com la renúncia es comunicaran presentant la corresponent sol·licitud en el Registre Electrònic General de l'Ajuntament (REG) a través de la seu electrònica. L'Administració acceptarà el desistiment o la renúncia i declararà conclús el procediment de reconeixement de nivell personal o de progressió en la carrera horitzontal.

8.3. Els efectes de la sol·licitud de desistiment es produiran des de la data de la recepció d'aquesta. La renúncia implicarà la pèrdua permanent del nivell personal reconegut i els drets econòmics associats al mateix des del primer dia del mes següent a la data de la resolució.

Article 9.- Requisits per a la progresió en la carrera horitzontal.

9.1. La progressió en el sistema de carrera horitzontal consistirà en l'ascens consecutiu a cadascun dels nivells personals previstos en el present reglament i es realitzarà en el grup/subgrup o agrupació professional en què l'empleat públic haja prestat serveis.

9.2. L'accés a un nivell personal superior requerirà el compliment dels següents requisits:

a) Trobarse, en el moment de la sol·licitud d'ascens, prestant serveis a l'Ajuntament de Godella mitjançant alguna de les formes de prestació de serveis incloses en l'àmbit d'aplicació del present reglament, arreplegat en l'article 2.

b) Haver completat el període mínim de prestació de serveis exigit en l'article 6 per al GDP al qual es pretenda accedir.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

c) Tenir reconegut el GDP anterior al qual es pretenga accedir. El període mínim de permanència exigit per a completar cada GDP es comptarà des dels efectes de l'últim reconeixement d'accés al GDP.

d) Comptar amb tantes avaluacions anuals de l'acompliment favorables com anys s'exigisquen de prestació de serveis per al GDP al qual es pretenga accedir.

e) No haver sigut sancionat durant el període mínim de prestació de serveis.

f) Posseir almenys dues dels mèrits enumerats en l'Annex I per a accedir als GDP I i II i almenys tres de tals mèrits per a accedir als GDP III i IV.

Article 10. Procediment de progresió en la carrera horitzontal.

10.1. Sol·licitud d'ascens en el GDP: quan l'empleat públic considere que compleix els requisits de l'article anterior, haurà de presentar la corresponent sol·licitud en el REG a través de la seu electrònica, que haurà d'anar acompanyada de la documentació acreditativa dels mèrits al·legats, llevat que els mateixos consten a l'Ajuntament o puguen ser consultats a través de la plataforma d'interoperabilitat, prèvia la corresponent autorització per l'interessat en els termes establits en la Llei de procediment administratiu.

10.2. Tramitació: a l'expedient haurà d'incorporar-se la documentació acreditativa del compliment dels requisits i mèrits exigits per a l'ascens de GDP. Pel TAG de Personal s'emetrà informe-proposta de reconeixement o denegació de l'ascens, que s'elevarà a la Comissió tècnica d'avaluació per a la seua conformitat. La resolució de reconeixement o denegació de l'ascens de GDP correspondrà a la Alcaldia o Regidoria delegada, prèvia fiscalització del expediente per la Intervenció municipal, si és el cas.

10.3. Resolució i efectes del silenci: el Ajuntament de Godella haurà de resoldre i notificar en el termini de 6 mesos, des que tinguera entrada la sol·licitud de valoració de mèrits i accés al GDP superior. Transcorregut l'esmentat termini sense que l'Administració haja notificat la resolució expressa, es considerarà donesestimada la sol·licitud d'ascens al GDP superior, no vinculant el sentit del silenci a la resolució expressa posterior, d'acord amb el que es disposa en la Llei de Procediment Administratiu.

10.4. Data d' efectes: la resolució estimatòria del reconeixement d'ascens produirà efectes econòmics i administratius des del dia de presentació de la sol·licitud d'ascens de GDP, sempre que a tal data l'interessat reunira els requisits per a tal ascens.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

TÍTOL IV

COMPLEMENT DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Article 11. Complement de carrera administrativa.

11.1. El reconeixement del GDP en el sistema de carrera professional horitzontal comportarà la percepció mensual del complement de carrera administrativa, en la quantia que es detalla en l'article següent.

La carrera professional horitzontal està lligada a l'avaluació de l'acompliment i per tant a la productivitat, perquè aquesta es duu a terme tenint en compte l'especial rendiment, activitat extraordinària i interès i iniciativa de cada empleat públic. En conseqüència, el complement de carrera administrativa regulat en el present reglament inclou també el complement de productivitat i les quanties que es detallen en l'article següent inclouen tots dos conceptes retributius.

La seua imputació pressupostària en el cas de personal funcionari ha de realitzar-se en els conceptes pressupostaris 121.03 i 150.00. La concreta distribució entre tots dos conceptes es realitzarà en un percentatge de 60%, 40% respectivament de les quanties totals corresponents; si bé aquesta distribució podrà modificar-se mitjançant resolució dictada a aquest efecte a fi de donar compliment a les previsions contingudes en l'article 7 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local.

11.2. Les quanties arreplegades en l'article següent, s'actualitzaran amb lus increments que s'establisquen en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat o normativa sobre increment de retribucions dels empleats públics, havent d'aprovar-se per l'òrgan municipal competent.

11.3. Els empleats públics que tingan una dedicació reduïda voluntària o jornada o contracte a temps parcial percebrà les retribucions de la carrera professional en la mateixa proporció que la seua reducció de jornada respecte a la jornada laboral ordinària.

11.4. En cap cas, es podrà percebre de manera simultània el complement de carrera per la progressió aconseguida en diferents grups o subgrups o agrupacions professionals amb càrrec al pressupost de l'Ajuntament de Godella.

Article 12. Import de la carrera administrativa.

Els imports es distribuiran d'acord amb el GDP, el Grup/Subgrup, en quantia anual i s'abonaran en 12 mensualitats, fixant-se les següents quantitats:

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

GRUP	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
A1	3.500 €	7.000 €	11.000 €	15.000 €
A2	3.000 €	6.000 €	9.000 €	13.000 €
B	2.500 €	4.500 €	7.000 €	10.000 €
C1	2.000 €	3.500 €	6.000 €	9.000 €
C2	1.500 €	3.000 €	4.500 €	7.000 €
AA.PP.	1.000 €	2.000 €	3.000 €	5.000 €

TÍTOL V

AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT

Article 13.- Avaluació de l'acompliment. Concepte.

13.1. L'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o assoliment de resultats.

13.2. La avaluació de l'acompliment s'adequarà, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació, aplicant-se sense menyscapte dels drets de les persones ocupades.

13.3. L'avaluació de l'acompliment té caràcter individual i recaurà sobre dimensions i comportaments que resulten rellevants en l'acompliment del lloc de treball i en l'interès, iniciativa i dedicació en el compliment dels objectius atribuïts.

Article 14.- Període d'avaluació d'acompliment.

L'avaluació de l'acompliment es realitzarà amb periodicitat anual, referiua a cada any natural.

Article 15.- Personal subjecte a avaluació.

15.1. Cada any podran sol·licitar l'avaluació de l'acompliment els empleats públics que, estant inclosos en l'àmbit d'aplicació del present reglament, es troben prestant serveis a l'Ajuntament i no hagen renunciat a la seua incorporació al sistema de carrera horitzontal. Perquè puga realitzar-se l'avaluació serà necessari l'acompliment efectiu dels llocs de treball per les persones ocupades, de manera contínua o discontínua, durant almenys el 60% de la seua jornada anual, exceptuant el que està disposat en l'apartat següent.

15.2. Els empleats públics que durant l'any natural objecte d'avaluació hagen prestat serveis efectius a l'Ajuntament durant un temps inferior al 60% de la jornada anual per alguna de les causes establides en l'apartat 6.4. del present reglament, podran

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

sol·licitar l'avaluació de l'acompliment durant el període en què hagen prestat serveis, sempre que tal període siga com a mínim de 20 dies hàbils continuats.

L'avaluació de l'acompliment del personal que per les circumstàncies indicades haja prestat serveis durant l'any natural objecte d'avaluació per temps inferior al 60%, haurà de realitzar-se prèvia adequació proporcional dels objectius exigits al temps efectiu de treball a avaluar. Igualment, l'import del complement de carrera a percebre s'adequarà proporcionalment al temps de treball efectiu.

Article 16. Contingut de l'avaluació de l'acompliment. Objectius.

16.1. Establiment d'objectius. L'avaluació de l'acompliment tindrà per objecte el compliment dels objectius col·lectius i individuals fixats cada any natural per a cada Àrea/Subàrea o Departament.

Els objectius col·lectius hauran d'atendre el compliment dels següents principis rectors de l'actuació de les Administracions Públiques: servei efectiu als ciutadans, proximitat, transparència, racionalització i agilitat dels procediments administratius i de les activitats materials de gestió, adecuació estricta dels mitjans als fins institucionals, eficiència en l'assignació i utilització dels recursos públics i coordinació entre lus diferents departaments per a la consecució dels objectius.

Els objectius es fixaran per la Comissió técnica d'avaluació arreplegada en l'article 20, a proposta del responsable de cada Àrea/Subàrea o Departament i s'aprovaran per Resolució d'Alcaldia. Els objectius seran quantificables i mesurables i hauran de comptar amb una font de verificació objectiva i fiable.

16.2. Objectius col·lectius. Els objectius col·lectius són els fixats per a una concreta Àrea/Subàrea o Departament. El nombre d'objectius col·lectius a assenyalar serà, amb caràcter general, de tres.

16.3. Objectius individuals. Els objectius individuals hauran d'atendre la productivitat en l'acompliment per cada empleat públic de les tasques encomanades per al compliment dels objectius col·lectius, a la formació per a un acompliment més eficient del treball a realitzar. El nombre d'objectius individuals a assenyalar serà, amb caràcter general, de tres.

Article 17. Criteris per a l'avaluació.

17.1. En l'avaluació dels objectius col·lectius, cada objectiu podrà valorar-se com a Compliment, No complit, o Compliment parcialment, indicant el percentatge de compliment.

El responsable de cada Àrea/Subàrea o Departament emetrà l'informe a què es refereix l'article 18, que haurà de referir-se al compliment total o parcial de cada objectiu, adjuntant la corresponent acreditació documental. L'informe inclourà, en relació als objectius incomplits o compliments parcialment, una anàlisi de les causes

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

de l'incompliment , proponent les mesures oportunes per a la seua consecució i pronunciant-se sobre la procedència d'incloure'ls de nou com a objectiu en el següent període anual d'avaluació de l'acompliment. Tal informe s'elevarà a la Comissió técnica d'avaluació..

La valoració dels objectius col·lectius no afectarà la valoració individual de cada empleat públic, sent un instrument per a detectar deficiències en els processos, mitjans, formació, etc. i establir mesures per a la correcció d'aquestes.

17.2. En l'avaluació dels objectius individuals es valoraran els següents factors:

a) Implicació, professionalitat i competència en la contribució individual de l'empleat públic per al compliment de cadascun dels objectius col·lectius (màxim 75 punts): es valorarà mitjançant un percentatge, en funció del compliment de les seues tasques per cada empleat públic, de manera que encara que diversos empleats públics participen en la consecució d'un objectiu, cadascun d'ells podria ser valorat amb un 100%.

La valoració assignada haurà de justificar-se tenint en compte les capacitats, coneixements i habilitats en l'acompliment de les tasques del lloc de treball, així com la transferència del coneixement a través de l'elaboració de guies o models de documents. En el cas de professorat, monitors, etc. es podran tenir en consideració enquestes de l'alumnat, anàlisi de queixes i altres de similar naturalesa.

b) Compliment de l'objectiu de formació (màxim 25 punts): s'assignaràn 25 punts si s'ha complit i 0 punts si no s'ha complit, no valorant-se el compliment parcial. El compliment de l'objectiu habrà d'acreditar-se documentalment.

Per a obtenir una valoració positiva hauran d'obtenir-se com a mínim 70 punts.

Article 18.- Procediment d'avaluació.

18.1. Establiment d'objectius. A l'inici de cada any natural per la Comissió tècnica de evaluació arreplegada en l'article 20, a proposta dels responsables de cada Àrea/Subàrea o Departaments, s'establiran els objectius individuals i col·lectius a desenvolupar durant l'exercici, que s'aprovaran per Resolució d'Alcaldia.

18.2. Autobaremació. Finalitzat l'any natural i fins al 15 de gener de l'any següent, cada empleat públic presentarà el formulari d'autobaremació a través del corresponent tràmit electrònic, conforme al model que s'aprove, al qual s'adjuntarà la documentació acreditativa de la valoració pels factors de formació i dedicació.

18.3. Informe provisional. El responsable del Àrea/Subàrea o Departament emetrà informe relatiu al compliment dels objectius col·lectius en els termes arreplegats en l'article 17.1 i supervisarà els formularis d'autobaremació individual dels empleats públics de l'Àrea/Subàrea o Departament, exclòs el seu propi, que serà valorat per la Comissió técnica d'avaluació. En cas de discrepància amb l'autobaremació d'algun

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

empleat públic, procedirà a la correcció de la baremació, prèvia audiència de l'interessat per termini de 3 dies hàbils. Tal tràmit d'audiència podrà substituir-se per document signat per l'afectat amb el vistiplau del responsable, corregint la baremació.

Per a cada Àrea/Subàrea o Departament s'emetrà pel responsable un únic informe sobre els objectius col·lectius i els individuals. Respecte a aquests últims es farà constar la conformitat o disconformitat amb cadascuna de les autobaremacions presentades, adjuntant les mateixes i si és el cas, el document de correcció d'autobaremacions amb o sense la conformitat de l'afectat.

18.4. Avaluació dels avaluadors. A la vista dels informes dels avaluadors, la Comissió tècnica d'avaluació procedirà a l'avaluació d'aquests, tenint en compte l'adequació al reglament de les seues actuacions de proposta d'objectius i avaluació d'aquests. Així mateix procedirà a avaluar el compliment dels objectius del personal avaluador, validat el formulari d'autobaremació del mateix o procedint a la correcció de la baremació conforme al procediment citat en l'apartat anterior.

La Comissió técnica d'avaluació podrà demanar la compareixença del personal avaluador per a aclariments.

18.5. Avaluació dels membres de la Comissió tècnica d'avaluació. La pròpia Comissió durà a terme l'avaluació dels empleats públics integrants d'aquesta, per la qual cosa la mateixa no tindrà en compte factors en els quals càpia discrecionalitat o cap subjectivitat, limitant-se a verificar si consta l'acreditació del compliment dels objectius assenyaleuus i atorgant la puntuació en els següents termes:

- compliment total de l'objectiu: puntuació màxima

- compliment parcial de l'objectiu: 50% de la puntuació màxima

- incompliment de l'objectiu: 0 punts

18.6. Informe de la Comissió tècnica d'avaluació i Resolució. La Comissió tècnica d'avaluació emetrà un informe final de valoració que es traslladarà al Departament de Personal per a la seua aprovació per l'òrgan competent. La resolució es traslladarà a la Comissió de seguiment de la carrera professional regulada en la disposició addicional primera del present reglament, que podrà accedir a l'expedient administratiu per a l'exercici de les seues funcions.

Article 19.- Personal avaluador.

L'avaluació de l'acompliment es realitzarà obligatòriament per els Tècnics d'Administració General o Especial de l'Ajuntament, avaluant cadascun preferentment al personal del seu àmbit de responsabilitat.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

Article 20. Comissió tècnica de evaluació.

Es crea la Comissió técnica de evaluació, integrada pels funcionaris amb habilitació de caràcter nacional, com a òrgan col·legiat de caràcter tècnic i permanent al qual correspondran les següents funcions:

1. Aprovar els objectius col·lectius i individuals de cada Àrea/Subàrea o Departament, prèvia proposta del responsable d'aquest.

2. Avaluar l'acompliment del Personal avaluador, així com dels integrants de la Comissió tècnica conforme al que s'estableix en l'article 18 del present reglament.

3. Vetlar per la garantia de l'objectivitat del sistema i per l'equilibri en l'establiment d'objectius.

4. Proposar modificacions, adequacions i criteris interpretatius del present reglament en la seua aplicació. De tals propostes, el Departament de Personal donarà compte a la Comissió de seguiment de la carrera profesional amb caràcter previ a la seua aprovació.

Article 21.- Efectes de la valoració de l'acompliment negativa.

Els empleats públics que hagen accedit al sistema de carrera horitzontal tenen obligació de sotmetre's cada any a l'avaluació de l'acompliment. L'empleat públic que no se sotmeta a l'avaluació anual o que obtinga una avaluació negativa, no percebrà el complement de carrera professional des del mes següent al que es dicte la resolució d'avaluació i fins que es resolga la següent avaluació anual.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional Primera.- Comissió de seguiment i control de la carrera professional.

Per Resolució d'Alcaldia o Regidoria delegada es crearà una Comissió de seguiment de la carrera professional, les competències genèriques de la qual, seran entre altres les de proposar modificacions, adequacions i criteris interpretatius del present reglament en la seua aplicació, així com vetlar per la transparència del sistema. Tals propostes s'elevaran a la Comissió tècnica d'avaluació i en cas de conformitat d'aquesta, es tramitaran pel Departament de Personal mitjançant el procediment oportú.

Aquesta Comissió estarà constituïda pels següents membres:

- President: Alcaldia o Regidoria delegada de Personal

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

- Secretari: TAG de Personal

- Vocals: on representant de cada Organització Sindical amb representació en l'Ajuntament.

Disposició addicional Segona.- Hores de formació computables.

1. Tant per a l'accés inicial al sistema de carrera com per a l'ascens de GDP, així com per a les avaluacions anuals de l'acompliment, només es tindran en compte els cursos de formació i perfeccionament, jornades o seminaris impartits i/o als quals s'ha assistit i que hagen sigut impartits en o per col·legis oficials, escoles oficials d'Administració Pública (INAP), Federació Valenciana de Municipis i Províncies (FVMP) o altres autonòmiques, Federació Espanyola de Municipis i Províncies (FEMP), escoles municipals de formació, Administració de l'Estat, administració autonòmica o local, organitzacions sindicals, universitats i les escoles tècniques, o els homologats per qualsevol d'aquestes institucions.

S'inclouen també els cursos de formació ocupacional impartits o promoguts per entitats oficials o organismes locals, autonòmics o estatals amb competències en matèria de formació ocupacional. Així mateix, es valoraran les ponències o l'assistència a congressos i esdeveniments científics, computant-se el total d'hores d'assistència a aquest esdeveniment. Podran valorar-se els cursos de formació i perfeccionament realitzats en l'àmbit privat quan estiguen relacionats amb les funcions del lloc ocupat.

2. Els cursos o accions formatives poden ser en la modalitat en línia, semipresencial o presencial, havent-se de presentar un certificat.

3. Els cursos o accions formatives podran tenir qualsevol duració, però els cursos que no indiquen la duració o que, establint els dies de duració, no especifiquen les hores diàries o totals, no es valoraran.

4. No es valoraran el temps emprat en formació d'assignatures encaminades a obtenir les titulacions acadèmiques.

5. No es valorarà la formació rebuda que siga requisit per a l'accés al lloc de treball (exemple: curs bàsic de l'Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències).

6. Com a excepció a l'exposat en els apartats anteriors, quedaran exempts d'acreditar la realització de les hores de formació el personal empleat públic afectat per una discapacitat funcional intel·lectual i/o psíquica, igual o superior al 33 %.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

Disposició addicional Tercera.- Funcionaris amb habilitació de caràcter nacional.

Per la seua posició en el vèrtex de l'organització administrativa i la repercussió que per a l'Administració suposa comptar amb FHN amb un nivell elevat de formació i implicació en l'organització, a causa de les tasques d'implementació de procediments, adequació d'aquests, elaboració de guies i models, coordinació entre diferents departaments, etc. que poden dur a terme, aquells FHN que complisquen més de 5 dels mèrits enumerats en l'Annex I, sempre que un d'ells siga el de Transferència de coneixements, percebrà el complement de carrera professional que els corresponga incrementat en un 20%.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria Única.- Fase d'implantació del sistema de carrera professional.

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present reglamente que a l'entrada en vigor del mateix es trobe prestant serveis a l'Ajuntament de Godella, podrà sol·licitar la seua incorporació al GDP que li corresponga sempre que complisca els requisits establits en l'article 9, a excepció dels establits en les lletres c) i d).

En tal cas, si l'empleat complia els requisits per a estar enquadrat en el GDP assignat a 31-07-2026, els efectes econòmics de la resolució que recaiga, es retrotrauran a tal data. La part corresponent a 2026 s'abonarà amb càrrec al crèdit pressupostari de l'exercici en què s'aprove la resolució o quan es dispose de crèdit adequat i suficient, condicionat al compliment de la LOEPYSF.

El termini per a la presentació de la sol·licitud serà de 3 mesos des de la publicació del present Reglament en el BOP. L'empleat públic que no presentara la sol·licitud en termini, accedirà al sistema en el GDP d'accés.

2. La resolució d'accés a la carrera professional en la fase d'implantació reconeixerà el GDP corresponent, així com els anys de serveis efectivament prestats a computar en el GDP següent. En conseqüència, per a l'ascens al següent GDP només s'avaluaran els anys que falten.

3. El procediment per a l'enquadrament del personal previst en la present Disposició serà el següent:

a) Dins del termini de 3 mesos, comptats des de la publicació del Reglament en el Butlletí Oficial de la Província, el personal interessat haurà de sol·licitar l'enquadrament en el GDP que corresponga mitjançant escrit registrat en la Seu Electrònica de l'Ajuntament.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

b) La sol·licitud anirà acompanyada de la documentació que acredite el compliment dels requisits assenyalats en la present Disposició, a excepció de la qual obre en poder de l'Ajuntament o pugan ser objecte de consulta, previ consentiment de l'interessat.

c) Prèvia anàlisi i comprovació de les sol·licituds pel Departament de Personal de l'Ajuntament, l'Alcaldia o Regidoria delegada dictarà resolució, prèvia audiència als interessats en el cas que existisquen discrepàncies o no quede prou acreditat el GDP sol·licitat, per la qual es reconeixerà al personal el GDP que procedisca en cada cas. El termini màxim per a dictar i notificar la resolució serà de tres mesos comptats des que finalitze el termini de presentació de sol·licituds. Els efectes, mancant resolució expressa, seran donesestimatoris.

4. Implantació progressiva. S'estableix un període d'implantació econòmica progressiva dels complements retributius establits, concretant-se del següent mode:

a. En el primer exercici d'implementació (2026), s'aplicaran els complements en un 30% de la seua quantia total prevista.

b. En el segon (2027), s'aplicarà el 60% de les quanties regulades.

c. En el tercer i següents, els imports s'aplicaran íntegrament (100%).

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final Primera.- Sotmetiment al principi d'estabilitat pressupostària.

El present Reglament se supedita de manera estricta al compliment de les exigències dels principis d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera.

Disposició final Segona.- Desenvolupament del present Reglament.

L'Ajuntament de Godella regularà, prèvia negociació amb els representants del personal, els aspectes tècnics dels procediments previstos en aquest Reglament i quantes disposicions requerisca el desenvolupament i execució d'aquest, així com les condicions en les quals si és el cas procedisca reconèixer la carrera professional consolidada en altres Administracions Públiques per empleats públics que s'incorporen a l'Ajuntament de Godella.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

Disposició final Tercera.- Disposició derogatòria.

El present reglament es dicta en compliment del que es disposa en l'article 40 de les Normes Reguladoras del Personal funcionari, substituint a l'anterior règim de productivitats que l'anterior establia.

Queden derogats els acords i criteris per a l'abonament del complement de productivitat aprovats amb anterioritat a l'entrada en vigor del present reglament.

Disposició final Quarta.- Entrada en vigor.

El present Reglament entrarà en vigor de conformitat amb el que s'estableix en l'art. 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, tenint no obstant això efectes retroactius des del 31/07/2026 respecte al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del mateix que a l'entrada en vigor del Reglament es trobe prestant serveis a l'Ajuntament de Godella, en els termes arreplegats en la disposició transitòria primera.

ANNEXOS

Annex I.- Mèrits objecte de valoració.

1. A més dels requisits establits en l'article 9 del present reglament, per a l'accés als distints GDP s'estableixen els següents mèrits, havent de complir-se almenys dos de de ells per a l'accés als GDP I i II i almenys tres per a l'accés als GDP III i IV. Per excepció, el personal empleat públic afectat per una discapacitat funcional intel·lectual i/o psíquica, igual o superior al 33%, només requerirà el compliment d'un mèrit per a l'accés al GDP I i II.

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
1	Coneixement del valencià acreditat en nivell superior a l'exigit en el seu lloc per la RPT o la normativa vigent	Ídem
2	Haver superat un procés de Promoción interna vertical a l'Ajuntament de Godella	Ídem
3	Permanència en el mateix departament durant el període avaluat (només per a funcionaris d'Administració General o personal laboral assimilat)	Ídem durant 5 anys continuats
4	Transferència de coneixements en l'Ajuntament durant el període avaluat (només per a A1 i A2): impartició de curs, elaboració de guies o circulars	Ídem durant els últims 10 anys

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

5	50 hores de Formació en cursos de Procediment administratiu, Hisendes locals, Contractació o Protecció de dades, durant el període avaluat / o bé 40 hores en cursos de tals matèries i 10 en igualtat * En el cas de personal docent, monitors, posats d'Administració o personal laboral assimilat, també es valoraran cursos específics sobre matèries relacionades amb el seu lloc de treball	Ídem durant els últims 15 anys
6	20 hores de Docència impartida durant el període avaluat	Ídem durant els últims 10 anys
7	Publicacions relacionades amb l´Administració pública durant el període avaluat * En el cas de personal docent, monitors, posats d'Administració o personal laboral assimilat, també es valoraran publicacions sobre les matèries específiques relacionades amb el seu lloc de treball	Ídem, sense límit temporal
8	Titulació acadèmica distinta a la utilitzada per a l'accés al lloc de treball o superior a l'exigida i sempre que siga de caràcter transversal o en el cas de llocs d'administració especial o laborals assimilats, sobre matèria específica relacionada amb el lloc de treball	Ídem
9	Pertànyer a una categoria de FHN superior a l'exigida per a l'acompliment del lloc (només per a FHN)	Ídem
10	Coneixement d'idioma comunitari, distint als oficials, en un nivell mitjà o superior, computant-se com un únic mèrit amb independència del nombre d'idiomes el coneixement dels quals s'acredite	Ídem
11	Haver rebut alguna condecoració per actes de servei (només per al personal de la Policia Local)	Ídem
12	No comptar amb enquestes donesfavorables o queixes durant més d'un any dins del període avaluat (només per a monitors i personal docent)	Ídem

2. En cap cas podrà computar-se un mateix mèrit per a l'accés a distints GDP. Sí que serà computable la formació que haja sigut objecte de les avaluacions d'acompliment incloses en el període mínim de permanència del grau al qual es pretén accedir.

Annex II.- Criteris d'interpretació, acreditació i aplicació dels mèrits de l'Annex I:

Els mèrits inclosos en l'Annex I tindran caràcter objectiu i la seua valoració es realitzarà exclusivament mitjançant la comprovació del seu compliment i de la documentació acreditativa aportada o existent en poder de l'Ajuntament.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

Cada mèrit tindrà caràcter unitari, de manera que la seua acreditació determinarà la seua consideració com a "compliment" i la falta d'acreditació determinarà la seua consideració com "no complit", sense que càpien graduacions intermèdies.

Quan per a un mèrit no s'establisca expressament un nombre mínim d'actuacions, títols, publicacions, cursos, felicitacions o altres elements, serà suficient l'acreditació d'un d'ells que reunisca tots els requisits establits.

La documentació presentada únicament serà objecte de comprovació formal i material respecte del compliment dels requisits expressament previstos, sense que puga realitzar-se una valoració discrecional del seu major o menor qualitat, rellevància, dificultat o utilitat, llevat que el propi Reglament l'establisca expressament.

La utilització d'un mateix document o circumstància per a acreditar més d'un mèrit no podrà excloure's quan concórreguen objectivament els requisits de cadascun d'ells i quan així ho dispose el compliment d'un mateix factor en el període avaluat.

-Criteris d'avaluació de factors:

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
1	Coneixement del valencià acreditat en nivell superior a l'exigit en el seu lloc per la RPT o la normativa vigent	Ídem

El fonament d'aquest mèrit és reconèixer la formació lingüística addicional de la persona empleada pública respecte del nivell mínim que l'Administració exigeix per a l'acompliment del seu lloc. Es considerarà compliment quan s'acredite mitjançant certificat oficial o reconegut un nivell de valencià estrictament superior a l'exigit per la RPT o per la normativa aplicable al lloc ocupat. Així, si s'exigeix B2, compliran C1 i C2; si s'exigeix C1, únicament C2. No podrà exigir-se que el certificat haja sigut obtingut durant el període avaluat, llevat que expressament s'establisca així, perquè el valorat és trobar-se en possessió d'una competència lingüística superior.

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
2	Haver superat un procés de Promoció interna vertical a l'Ajuntament de Godella	Ídem

La seua finalitat és reconèixer la progressió professional aconseguida dins de la pròpia organització municipal, valorant l'esforç formatiu i selectiu realitzat per l'empleat per a accedir mitjançant promoció interna a un altre cos, escala, subescala, grup, subgrup o categoria. Es considerarà compliment quan existisca resolució, acta definitiva, nomenament o un altre document oficial de l'Ajuntament de Godella del qual resulte que la persona ha superat un procés de promoció

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

interna. No podrà distingir-se entre modalitats de promoció interna ni exigir-se que la promoció siga recent o estiga relacionada amb el lloc actual, excepte previsió expressa. Cada procés de promoció interna superat constitueix una progressió professional diferenciada i, per tant, un compliment autònom del factor. En conseqüència, si durant el període avaluat s'acrediten diverses promocions internes, podrà computar-se el mateix factor tantes vegades com processos s'hagen superat.

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
3	Permanència en el mateix departament durant el període avaluat (només per a funcionaris d'Administració General o personal laboral assimilat)	Ídem durant 5 anys continuats

Aquest factor té per objecte valorar l'estabilitat, permanència i experiència professional acumulada per la persona empleada pública dins d'una mateixa àrea funcional de l'organització, reconeixent el coneixement especialitzat adquirit, la continuïtat en l'acompliment de les seues funcions i la contribució a la conservació i transmissió del coneixement dins del departament.

El factor s'entendrà compliment quan:

En l'avaluació ordinària, la persona empleada pública haja romàs adscrita al mateix departament i àrea durant la totalitat del període objecte d'avaluació. En la fase d'implantació, haurà d'acreditar-se una permanència continuada mínima de cinc anys en el mateix departament i àrea.

La permanència s'acreditarà mitjançant informe del responsable del departament o àrea, en el qual conste l'adscripció i el període corresponent.

No interrompran la permanència les vacances, permisos, incapacitats temporals o altres absències que no impliquen un canvi efectiu d'adscripció. Tampoc la interrompran els canvis de lloc, categoria, grup o subgrup derivats de promoció o provisió quan la persona continue prestant serveis dins del mateix departament i àrea funcional.

Únicament es considerarà interrompuda quan existisca una adscripció efectiva a un altre departament o àrea funcional amb funcions substancialment distintes. Les col·laboracions puntuals, suports temporals o realització ocasional de funcions per a altres departaments no suposaran interrupció.

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
4	Transferència de coneixements en l'Ajuntament durant el període avaluat (només per a A1 i A2): impartició de curss, elaboració de guies o circulars	Ídem durant els últims 10 anys

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

El fonament és reconèixer que determinats emprats no solament adquireixen coneixement mitjançant la seua experiència i formació, sinó que a més ho transmeten a la pròpia organització, augmentant el coneixement col·lectiu, facilitant l'homogeneïtzació de procediments i millorant el funcionament municipal. El quadre concreta les modalitats en cursos, guies o circulars. Es considerarà compliment quan s'acredite, almenys, una de les següents actuacions: haver impartit un curs o acció formativa destinada al personal municipal; haver elaborat o participat de forma acreditada en l'elaboració d'una guia destinada al funcionament o actuació municipal; o haver elaborat una circular de contingut tècnic, organitzatiu o procedimental que haja sigut difosa o utilitzada dins de l'Ajuntament. En avaluació ordinària haurà de produir-se dins del període avaluat i, durant la implantació, dins dels últims deu anys.

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
5	50 hores de Formació en cursos de Procediment administratiu, Hisendes locals, Contractació o Protecció de dades, durant el període avaluat / o bé 40 hores en cursos de tals matèries i 10 en igualtat * En el cas de personal docent, monitors, posats d'Administració o personal laboral assimilat, també es valoraran cursos específics sobre matèries relacionades amb el seu lloc de treball	Ídem durant els últims 15 anys

Aquest factor té per objecte valorar l'esforç realitzat per la persona empleada pública per a mantenir actualitzats, ampliar i perfeccionar els seus coneixements professionals mitjançant la realització d'activitats formatives.

Es pretén reconèixer la formació complementària adquirida al llarg de la vida professional, especialment aquella relacionada amb matèries de caràcter transversal i d'aplicació habitual en l'Administració Pública, com ara procediment administratiu, hisendes locals, contractació pública, protecció de dades, formació policial i igualtat.

En el cas del personal pertanyent a Administració Especial, personal docent, monitors, policia local o altres col·lectius les funcions dels quals tinguen un contingut tècnic o professional específic, es consideraran igualment vàlides les accions formatives directament relacionades amb les funcions pròpies del seu lloc, especialitat o àmbit professional.

La valoració d'aquest factor tindrà caràcter estrictament objectiu. No s'efectuarà una valoració qualitativa de la major o menor dificultat, rellevància o prestigi dels cursos realitzats, sempre que aquests complisquen els requisits establits en el reglament. Les hores de formació podran procedir d'una única activitat formativa o de diverses activitats acumulades fins a aconseguir el mínim exigit.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

El factor es donarà per reeixit quan:

La persona empleada pública acredite, dins del període temporal que resulte aplicable, alguna de les següents alternatives:

a. Haver realitzat un mínim de 50 hores de formació en una o diverses de les següents matèries: procediment administratiu, hisendes locals, contractació pública, protecció de dades o, quan siga procedent per raó de les funcions exercides, matèries específiques pròpies del seu lloc, especialitat o àmbit professional.
b. Haver realitzat un mínim de 40 hores de formació en les matèries anteriorment indicades i, addicionalment, un mínim de 10 hores de formació en matèria d'igualtat.

Les hores corresponents a diferents cursos o accions formatives seran acumulables entre si.

En la fase ordinària, la formació haurà d'haver-se realitzat dins del període avaluat que corresponga.

En la fase d'implantació, es computaran les accions formatives realitzades durant els quinze anys anteriors, havent d'acreditar-se en còmput total, almenys el nombre mínim d'hores establit en els apartat a i b esmentat anteriorment en el període establit.

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
6	20 hores de Docència impartida durant el període avaluat	Ídem durant els últims 10 anys

Aquest factor té per objecte reconèixer i valorar la participació activa de la persona empleada pública en activitats docents o formatives, enteses com una manifestació de la seua capacitat per a transmetre coneixements, experiència i competències professionals a altres persones.

La impartició de formació suposa no sols la possessió de determinats coneixements, sinó també un esforç addicional de preparació, organització i exposició de continguts, per la qual cosa aquest factor pretén posar en valor la contribució de l'empleat públic a la difusió i transferència del coneixement.

A aquest efecte , tindran la consideració d'activitat docent aquelles actuacions en les quals la persona empleada pública haja intervingut formalment com a docent, professor, formador, instructor, ponent o figura equivalent dins d'una activitat formativa organitzada.

El factor s'entendrà compliment quan:

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

La persona empleada pública acredite haver impartit un mínim de 20 hores de docència, podent aconseguir-se dita mínima mitjançant una única activitat formativa o mitjançant la suma de diverses activitats docents.

En l'avaluació ordinària, les 20 hores hauran d'haver-se impartit dins del període objecte d'avaluació.

En la fase d'implantació, el factor s'entendrà compliment quan s'acrediten almenys 20 hores de docència impartides durant el període dels deu anys anteriors al moment establit per a la valoració.

L'activitat docent haurà d'acreditar-se mitjançant certificat expedit per l'entitat organitzadora, resolució, diploma, certificat de serveis, programa oficial de l'activitat o un altre document equivalent que permeta comprovar tant la condició de docent, formador, instructor o ponent de la persona interessada com el nombre d'hores efectivament impartides.

Les hores corresponents a diferents activitats docents seran acumulables entre si fins a aconseguir el mínim de 20 hores.

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
7	Publicacions relacionades amb l' Administració pública durant el període avaluat * En el cas de personal docent, monitors, posats d'Administració o personal laboral assimilat, també es valoraran publicacions sobre les matèries específiques relacionades amb el seu lloc de treball	Ídem, sense límit temporal

La persona empleada pública acredite ser autora o coautora de, almenys, una publicació que reunisca els requisits establits.

Podran considerar-se, entre altres, les següents modalitats:

a. llibres o monografies;
b. capítols de llibres;
c. articles tècnics o professionals;
d. treballs de recerca o estudis publicats;
e. publicacions institucionals;
f. col·laboracions tècniques formalment publicades;
g. documents professionals que hagen sigut objecte de publicació i difusió externa.

   La publicació haurà de permetre acreditar de manera suficient:

h. l'autoria o coautoria de la persona interessada;

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

i. el contingut de la publicació;
j. i la data de publicació.

En l'avaluació ordinària, la publicació haurà d'haver-se realitzat dins del període objecte d'avaluació. En la fase d'implantació, s'aplicarà el període temporal a avaluar acreditant almenys una publicació.

No s'exigirà, excepte previsió expressa del reglament, un nombre mínim de pàgines, determinada extensió, editorial concreta, índex d'impacte, classificació científica, nombre d'exemplars, nombre de lectors ni una valoració qualitativa sobre la major o menor rellevància de la publicació.

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
8	Titulació acadèmica distinta a la utilitzada per a l'accés al lloc de treball o superior a l'exigida i sempre que siga de caràcter transversal o en el cas de llocs d'administració especial o laborals assimilats, sobre matèria específica relacionada amb el lloc de treball	Ídem

Aquest factor té per objecte reconèixer i valorar l'esforç formatiu addicional i extraordinari realitzat per la persona empleada pública mitjançant l'obtenció d'una titulació académica distinta o superior a aquella que resulte necessària per a accedir o exercir el lloc de treball que ocupa.

Es pretén posar en valor l'ampliació voluntària de la formació acadèmica de l'empleat, així com l'increment de la seua qualificació personal i professional, amb independència que aquesta segona titulació pertanga o no al mateix àmbit de coneixement del lloc exercit.

A aquest efecte, el quadre de valoració contempla expressament com a titulacions susceptibles de valoració, (el Títol de Tècnic Superior, Grau, Llicenciatura, Diplomatura Universitària, Enginyeria Tècnica, Arquitectura Tècnica, Màster o titulacions equivalents).

El factor s'entendrà compliment quan:

La persona empleada pública acredite estar en possessió d'una titulació acadèmica oficial o equivalent, distinta o superior a la titulació utilitzada o exigida com a requisit per a l'accés o acompliment del lloc de treball que ocupa i que guarde relació amb aquest.

S'entendran com a titulacions relacionades amb el lloc de treball les que s'enquadren en la branca del coneixement de les Ciències Socials i Jurídiques. Per al cas de llocs d'Administració especial o de laborals assimilables, s'entendran com a titulacions relacionades amb el lloc de treball, a més de les anteriors, les que guarden relació directa amb les funcions exercides.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

Una vegada acreditat que la persona empleada pública disposa d'una titulació acadèmica en les condicions exposades, el factor es considerarà íntegrament complit.

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
9	Pertànyer a una categoria de FHN superior a l'exigida per a l'acompliment del lloc (només per a FHN)	Ídem

Aquest factor té per objecte reconèixer la major qualificació i capacitació professional dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional que pertanguen a una categoria superior a l'exigida per a l'acompliment del lloc que ocupen.

El factor s'entendrà compliment quan:

La persona interessada acredite formalment la seua pertinença a una categoria de FHN superior a la requerida normativament per al lloc reservat que exerceix.

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
10	Coneixement d'idioma comunitari, distint als oficials, en un nivell mitjà o superior, computant-se com un únic mèrit amb independència del nombre d'idiomes el coneixement dels quals s'acredite	Ídem

Aquest factor té per objecte reconèixer la capacitació lingüística addicional de la persona empleada pública mitjançant el coneixement acreditat d'idiomes distints del castellà i del valencià, valorant l'adquisició de competències que amplien la seua formació personal i professional.

El factor s'entendrà compliment quan:

La persona interessada acredite el coneixement de, almenys, un idioma oficial de la Unió Europea distint del castellà i del valencià, amb un nivell B1 o superior del Marc europeu comú de referència per a les Llengües, mitjançant títol, certificat oficial o acreditació equivalent reconeguda.

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
11	Haver rebut alguna condecoració per actes de servei (només per al personal de la Policia Local)	Ídem

Aquest factor té per objecte reconèixer les actuacions professionals extraordinàries o especialment destacables realitzades pel personal de Policia Local en l'exercici de

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885

les seues funcions i que hagen sigut objecte de reconeixement formal per part de l'Ajuntament de Godella o d'una altra Administració Pública.

El factor s'entendrà compliment quan:

La persona interessada acredite, almenys, una felicitació pública, menció, reconeixement, medalla, condecoració, distintiu o similar per actes meritoris relacionats amb l'exercici del càrrec, mitjançant resolució, acord, decret, certificat, acta, publicació oficial o document administratiu públic.

S'admetran igualment les felicitacions, mencions, reconeixements, medalles, condecoracions, distintius o similars a títol col·lectiu quan quede prou acreditat que la persona interessada formava part del grup o unitat expressament reconeguda.

	AVALUACIÓ ORDINÀRIA	FASE IMPLANTACIÓ (Disposició TR. 1a)
12	No comptar amb enquestes desfavorables o queixes durant més d'un any dins del període avaluat (només per a monitors i personal docent)	Ídem

Aquest factor té per objecte reconèixer la qualitat mantinguda en la prestació del servei per part del personal docent i monitors, especialment en aquells llocs amb atenció directa a alumnat, usuaris o participants i en els quals existisquen mecanismes de valoració, enquesta o reclamació.

El factor s'entendrà compliment quan:

Durant el període avaluat no consten enquestes desfavorables o queixes fundades durant més d'un any, relacionades directament amb la prestació del servei realitzada per la persona interessada.

A aquest efecte, únicament es tindran en compte les queixes formalment presentades i prou acreditades, no computant les meres manifestacions verbals, reclamacions arxivadones o declarades infundades.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13885