Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

MARÍA AMPARO KONINCKX FRASQUET (1 de 2)
Secretaria general
Fecha: Firma: 10/11/2025
HASH: [redacted]

ANTONIO PEREZ PEREZ (2 de 2)
Presidente de la Diputación de Alicante
Fecha: Firma: 10/11/2025
HASH: [redacted]

2º. CORPORACIÓN. Aprobación inicial del Reglamento de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño del Organismo Autónomo, dependiente de la Excma. Diputación Provincial, "Patronato Provincial de Turismo de la Costa Blanca".

Se da cuenta del Informe-Propuesta suscrito por la Secretaría General con el VºBº de la Vicepresidenta 2ª. y Diputada de Administración General y Hacienda, de fecha 28 de octubre de 2025, de aprobación inicial del Reglamento de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño del Organismo Autónomo, "Patronato Provincial de Turismo de la Costa Blanca".

Las intervenciones producidas en este punto figuran recogidas en el siguiente enlace: (INTERVENCIÓN)

Sometido el expediente a votación, lo hacen a favor del mismo los Sres. y Sras. Diputados y Diputadas del Grupo Popular de la Diputación de Alicante, D. David Aracil Aracil, D. José Antonio Bermejo Castelló, D. Antonio José Bernabeu Santo, D. Bernabé Cano García, Dña. Cristina García Garri, Dña. María Lourdes Llopis Soto, Dña. María Magdalena Martínez Martínez, D. Juan de Dios Navarro Caballero, D. Arturo Poquet Ribes, D. Luis Rodríguez Pérez, Dña. María del Mar Sáez Martínez, Dña. Carmen Sellés Prieto, Dña. Ana Iluminada Serna García, Dña. María Loreto Serrano Pomares, y el Ilmo. Sr. Presidente de la Corporación D. Antonio Pérez Pérez; los Sres. y Sras. Diputados y Diputadas del Grupo Socialista, D. José Antonio Amat Melgarejo, D. Vicente Arques Cortés, Dña. Pilar Díaz Rodríguez, Dña. Verónica Giménez Vidal, D. José Joaquín Hernández Sáez, Dña. Isabel López Galera, Dña. Raquel Marín Pastor, D. José Ramiro Pastor, D. Manuel Iván Ros Rodes, D. Francisco Rubio Delgado, D. Raúl Ruíz Corchero, Dña. Yolanda Seva Ruiz y D. Ismael Vidal Soneira; y el Sr. Diputado del Grupo Compromís, D. Joaquín Perles Pérez.

Vota en contra la Sra. Diputada del Grupo Político VOX, Dña. Gema Alemán Pérez.

En consecuencia, visto el Acuerdo del Consejo Rector del citado Organismo Autónomo, adoptado en sesión ordinaria de fecha 27 de octubre de 2025; de conformidad con la parte dispositiva del referido Informe-Propuesta, así como con el Dictamen de la Comisión de Hacienda, Administración General y Capital Humano, por mayoría de veintinueve votos a favor y uno en contra, se acuerda:

Primero.- Aprobar inicialmente el Reglamento de Carrera Profesional Horizontal y Evaluación del Desempeño del Organismo Autónomo "Patronato Provincial de Turismo de la Costa Blanca", cuyo contenido es del siguiente tenor :

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

""REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Patronato Provincial de Turismo de la Costa Blanca
Organismo autónomo de la Excma. Diputación Provincial de Alicante

PREÁMBULO

La prestación de servicios por parte de las Administraciones públicas para satisfacer el interés general requiere, en aras de lograr la eficacia y la eficiencia, una adecuada gestión de sus recursos humanos y una optimización de los mismos. Es necesario que el personal empleado público esté adecuadamente capacitado y formado para ejecutar correctamente las tareas profesionales que se les encomiendan, pero además, si se logra establecer un sistema que incremente su motivación y satisfacción, las organizaciones lograrán mejorar su rendimiento y su productividad por un lado y por el otro, las personas que la integran tendrán la certeza de que su desempeño será reconocido a través de un sistema retributivo más justo y transparente. Uno de los mecanismos clave para conseguir esa óptima ejecución de las funciones y tareas del personal empleado público es la implantación de un sistema de evaluación del desempeño y de reconocimiento de la carrera profesional horizontal, siendo éstas, además, herramientas clave para la gestión del talento ya que con ello se busca el desarrollo profesional del empleado público, alineado y comprometido con los objetivos de la organización.

Así el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), reguló con carácter de norma básica la carrera profesional del personal funcionario de carrera y personal laboral en su Título III, titulado "Derechos y Deberes. Código de Conducta de los empleados Públicos", Capítulo II de "Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño" y, en concreto, el artículo 16 y 19 donde se recoge que tanto el personal funcionario de carrera como el personal laboral "tienen derecho a la promoción profesional"; el artículo 16 define la carrera profesional como "el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad" y recoge como modalidad de carrera "la carrera horizontal" que consiste en "la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo" remitiendo a un conjunto de elementos que permiten a cada Administración conformar su propio esquema de carrera.

De otra parte, la aprobación de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana (LFPV) ha supuesto un paso necesario para la implantación de la carrera profesional horizontal en las Administraciones públicas incluidas en su ámbito de aplicación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16 del TREBEP. Así el Título VIII de la LFPV regula la promoción profesional y concretamente, en su artículo 133 señala que "la carrera horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados, de los conocimientos adquiridos y del resultado de la evaluación del desempeño, así como de aquellos otros méritos y aptitudes que puedan establecerse reglamentariamente por razón de la especificidad de la función desarrollada y de la experiencia adquirida", entendiendo la promoción profesional del personal empleado público no solo como un derecho de éste sino también como una necesidad estructural de cualquier sistema de organización y por ello, elemento clave de cualquier política de ordenación de personal.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

El citado texto no solo introduce las modalidades enunciadas en la normativa básica estatal, sino que las dota de contenido, dejando, no obstante, a las diferentes Administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la elección de las más idóneas de acuerdo con sus necesidades organizativas.

En relación con la promoción del personal laboral del Patronato nos remitimos al Convenio Colectivo que es de aplicación – V Convenio Colectivo sobre la regulación de las condiciones de trabajo, para los empleados de la Diputación de Alicante– siguiendo lo establecido en artículo 24 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 19 del TREBEP y el artículo 136 de la LFPV.

El Convenio remite a los efectos de criterios de carrera profesional a lo dispuesto en la legislación estatal y autonómica aplicable (artículo 7.5.3) y equipara la estructura retributiva del personal laboral a la de los funcionarios en todos sus conceptos y criterios de aplicación (art 3.1).

La Diputación Provincial de Alicante aprobó su propio reglamento de carrera y de evaluación de desempeño, sin que sus organismos autónomos estuviesen incluidos en su ámbito de aplicación debido a que determinados factores (procedimientos, plazos, cuantías, condiciones, etc) no podían hacerse extensivos de manera automática teniendo en cuenta los diferentes tamaños de plantilla, conforme informe emitido por el área de Recursos Humanos de Diputación de fecha 18 de diciembre de 2024 trasladado a este organismo.

En consecuencia, con lo anterior, el Patronato desarrolla a lo largo del presente Reglamento las condiciones, los elementos y las circunstancias que conformarán la carrera profesional horizontal y la correlativa evaluación del desempeño durante los próximos años de los empleados de este organismo autónomo, de forma más simplificada que el aprobado por Diputación y acorde con el reducido número de empleados.

El Reglamento contiene tres Títulos, tres Disposiciones Adicionales, una Disposición Transitoria y una Disposición Final.

El Título I recoge las disposiciones generales que regularán tanto la carrera profesional horizontal y como la evaluación de desempeño. Artículos: 1 a 3.

El Título II concerniente a la carrera profesional horizontal conforme establece el artículo 133.2 de la LFPV regula el sistema de grados de carrera, la forma de acceder a la misma y su progresión, siendo la misma consecutiva y las retribuciones asignadas a cada grado siguiendo, en general, el Reglamento de Carrera aprobado por Diputación, si bien, acomodando ciertos aspectos a la particularidad y necesidades del Patronato. Artículos: 4 a 25.

El Titulo III relativo a la evaluación de desempeño conforme establece el artículo 137.4 de la LFPV regula los órganos encargados de la misma, su composición y sus funciones, la periodicidad de la evaluación y su procedimiento, adecuado a las particularidades del Patronato. Artículos: 26 a 48.

Señalar que la disposición transitoria recoge el procedimiento para determinar el grado de carrera profesional del personal funcionario de carrera, funcionario interino o laboral fijo que a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento se encuentre en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un puesto de trabajo y la disposición final su entrada en vigor.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

TÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

1. El presente Reglamento tiene por objeto el desarrollo de la carrera profesional horizontal y del sistema que regirá la evaluación del rendimiento y del desempeño del personal del Patronato Provincial de Turismo Costa Blanca, Organismo autónomo de la Excma. Diputación de Alicante (en adelante Patronato), incluido en su ámbito de aplicación, de conformidad con lo establecido en los artículos 16.3, 17 y 20.3 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 los artículos 132 y 133 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

2. Los resultados obtenidos de la evaluación del rendimiento y del desempeño del personal deben facilitar al Patronato una gestión del talento eficaz con consecuencias en la carrera profesional, tanto horizontal como vertical, en la formación continua y en el sistema retributivo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. El modelo de carrera horizontal que desarrolla el presente Reglamento será de aplicación a los funcionarios de carrera, funcionarios interinos y personal laboral fijo del Patronato que se encuentren en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un puesto de trabajo.

2. A los efectos del presente Reglamento, el personal incluido en su ámbito de aplicación será referido como 'el personal'.

Artículo 3. Derecho a la información

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Reglamento tendrá derecho a conocer, en cualquier momento, la situación de su expediente de carrera y de evaluación. El Patronato facilitará dicho acceso a través de los medios electrónicos establecidos al efecto, de conformidad con lo previsto en la normativa que resulte de aplicación en materia de protección de datos de carácter personal.

TÍTULO II CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

CAPÍTULO I.- DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA

Artículo 4. Definición

1. La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y/o transferidos, el resultado de la evaluación del desempeño, así como otros méritos y aptitudes específicos de la función desarrollada y que se manifiesta a través de una demostrable mejora en su desempeño profesional.

2. El sistema de carrera profesional horizontal se desarrolla conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y su implantación debe conseguir un mayor

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

grado de motivación e implicación del empleado en los objetivos de la organización, obteniendo con ello una mejora en la gestión de los servicios públicos.

Artículo 5. Características

La progresión en la carrera horizontal reunirá las siguientes características:

a) Voluntaria: el acceso a la carrera profesional y evaluación del desempeño, así como la progresión en los diferentes grados que la configuran será de carácter voluntario para todo el personal, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.
b) Individual: la carrera horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo y trayectoria profesional alcanzado por el personal.
c) De acceso consecutivo y gradual en el tiempo: el progreso en la carrera horizontal consiste en el acceso consecutivo a los distintos grados de desarrollo profesionales, en la categoría y puesto que se ocupa con carácter definitivo, previo cumplimiento de los requisitos recogidos en el presente Reglamento.
d) Retribuida por grados de desarrollo profesional.
e) Irreversible. El grado reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 6. Estructura y grados de la carrera

1. La estructura de la carrera horizontal se articula a través de un Sistema de Grados de Desarrollo Profesional (en adelante GDP), en cada uno de los cuales el personal deberá permanecer un período mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al grado superior, así como superar las evaluaciones y requisitos que figuran en el presente Reglamento.

2. El sistema establece 6 grados de progresión que serán retribuidos mediante el complemento de carrera tras la superación de los requisitos exigidos. Dichos grados son:

   a) GDP de Entrada
   b) GDP 1
   c) GDP 2
   d) GDP 3
   e) GDP 4
   f) GDP de Excelencia.

3. El grado de carrera profesional alcanzado por los empleados constará en su expediente personal.

CAPÍTULO II.- ACCESO AL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL

Artículo 7. Inicio de la carrera

1. La carrera horizontal del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento se iniciará en el GDP de Entrada, el cual se ostentará de forma automática desde la toma de posesión como funcionario de carrera o desde su nombramiento como funcionario interino, así como el personal laboral fijo desde el inicio de contrato laboral, siempre que no manifieste formalmente su renuncia ante la Presidencia del Patronato.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

2. Respecto al personal incluido en el presente Reglamento que a la fecha de entrada en vigor del mismo se encuentre en situación de servicio activo en el Patronato o en cualquier otra situación que conlleve reserva de plaza o de un puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria

3. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria, los efectos económicos y administrativos del reconocimiento, se devengarán el 1 de enero del año en el que tiene lugar la última evaluación del desempeño y siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el presente Reglamento para la progresión.

Artículo 8. Renuncia

1. El personal podrá renunciar, de forma expresa, al sistema de progresión en la carrera horizontal en cualquier momento comunicándolo por escrito al Presidente del Patronato, quien declarará conclusa la progresión en la carrera horizontal. El escrito lo presentará en Registro General del Patronato mediante Instancia General.

2. La renuncia implicará la pérdida permanente de los GDP reconocidos, 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 ha producido aquella.

3. En caso de solicitar el reingreso en la carrera este se realizará desde el GDP de Entrada.

CAPÍTULO III.- PROGRESIÓN EN EL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL

Artículo 9. Progresión en la carrera horizontal

La progresión en el sistema de carrera horizontal consistirá en el ascenso consecutivo a cada uno de los GDP previstos en el presente Reglamento y se realizará en la escala, especialidad, categoría o grupo profesional en que el personal se encuentre, en activo o en cualquier otra situación administrativa que conlleve reserva de plaza o de un puesto de trabajo concreto.

Artículo 10. Requisitos para la progresión en la carrera horizontal

1. El Patronato realizará anualmente el proceso de evaluación de desempeño para la progresión en la carrera horizontal.

2. El acceso a un grado superior requerirá los siguientes requisitos:

a) Completar el periodo de permanencia en el grado inmediatamente anterior.
b) Acreditar tantas evaluaciones de desempeño positivas como años se exijan en el grado inmediatamente anterior. Se permite una única evaluación negativa o una ausencia de evaluación no justificada por cada grado.
   - En caso de obtener una segunda evaluación negativa o una segunda ausencia de evaluación no justificada, se retrocederá al último año en el que se obtuvo una evaluación positiva. Si ese año corresponde al GDP anterior, el empleado se situará en el primer año del GDP actual.
   - Si se produjera una tercera evaluación negativa o una tercera ausencia de evaluación no justificada, se aplicará un recorte del 5% en el complemento de carrera correspondiente al grado alcanzado. Esta reducción se aplicará de forma acumulativa y se mantendrá hasta que se obtenga una nueva evaluación positiva.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

- En el caso del GDP de Excelencia, la segunda evaluación negativa o la segunda ausencia de evaluación no justificada implicará directamente una reducción del 5% en el complemento de carrera obtenido, aplicándose esta penalización de forma acumulativa por cada nueva evaluación negativa, hasta que se logre una evaluación positiva.

Artículo 11. Periodo de permanencia necesario para el reconocimiento de grado personal

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para el reconocimiento de un GDP superior, la permanencia continuada o interrumpida en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo, en la correspondiente escala, especialidad, categoría o grupo profesional, durante el periodo de tiempo que para cada grado personal se establece:

   a) GDP de Entrada: 5 años.
   b) GDP 1: 5 años.
   c) GDP 2: 5 años.
   d) GDP 3: 6 años.
   e) GDP 4: 6 años.
   f) GDP de Excelencia: hasta la jubilación.

Artículo 12. Proceso de evaluación para la progresión en la carrera horizontal

1. El reconocimiento de los distintos grados en que se estructura la carrera horizontal conlleva el proceso de evaluación del desempeño que abarcará los siguientes bloques de valoración:

a) Las competencias y habilidades en el desempeño del puesto.
b) La orientación a objetivos y resultados.
c) La formación.

Artículo 13. Tiempo mínimo exigido para poder realizar la evaluación del desempeño

1. Con el fin de asegurar un tiempo suficiente para poder realizar la evaluación del desempeño, se exigirá un mínimo de 6 meses de trabajo efectivo dentro del año objeto de evaluación.

2. A estos efectos, se entenderá como tiempo de servicio efectivo el tiempo dedicado al desempeño de las funciones del puesto, incluyendo las vacaciones, los días por asuntos particulares y cualquier otro permiso retribuido disfrutado dentro de dicho periodo.

3. En el caso de que el trabajador se encuentre en alguna de las situaciones especiales previstas en el Capítulo V del presente Reglamento se estará a lo dispuesto para cada una de ellas.

Artículo 14. Cambio de Grupo o Subgrupo y/o Puesto de Trabajo

1. A los efectos del presente artículo, se entenderá como cambio de puesto de trabajo la modificación de la denominación del puesto con cambio en la misión y las funciones asignadas al mismo, no considerándose tal caso para el cambio de Servicio o Unidad.

2. Si una persona cambia a un grupo o subgrupo de titulación superior y también cambia de puesto, seguirá avanzando en GDP en el que se encontraba, siempre que haya alcanzado al menos el 51 % del tiempo de dicho GDP. En caso contrario deberá empezar desde el primer año de dicho GDP. Las evaluaciones se harán en base a las funciones del nuevo puesto.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

3. Si una persona cambia de puesto de trabajo, pero no de grupo o subgrupo de titulación se aplicarán los mismos criterios que en el apartado anterior.

4. Si una persona cambia de grupo o subgrupo, pero mantiene el mismo puesto, continuará en el nuevo grupo o subgrupo, en el mismo año y grado en el que se encontraba. En este caso, no se modificará el contenido de la evaluación del desempeño.

Artículo 15. Homologación de categorías, grados o niveles reconocidos en otras Administraciones Públicas

1. Para la homologación de categorías, grados o niveles de la carrera horizontal que pudieran tener reconocidos los funcionarios y personal laboral fijo procedentes de otras Administraciones Públicas, los mismos deberán aportar un certificado de carrera de la administración de origen, en el que conste los años reconocidos de carrera en la administración, asi como un certificado de servicios prestados en el sector público y la Comisión de Seguimiento y Control propondrá el grado de carrera que le corresponda, considerando dicha documentación.

2. Los efectos económicos y administrativos del reconocimiento se devengarán, en su caso, al mes siguiente de la solicitud.

CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIÓN DE LOS GRADOS DE DESARROLLO PERSONALES

Artículo 16. Complemento de carrera horizontal

1. El reconocimiento expreso de los distintos GDP alcanzados en el sistema de carrera horizontal conllevará la percepción mensual del complemento de carrera horizontal, en catorce pagas, previsto el artículo 87.2. letra a) de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana.

2. Las cuantías correspondientes a los distintos GDP y grupos y subgrupos de titulación, incluidos en la carrera horizontal del personal al que se refiere el artículo 2 del presente Reglamento, serán las siguientes:

Grado	Complemento de Carrera
GDP Entrada	Complemento Grado de Entrada
GDP 1	Complemento Grado de Entrada + 15% del Salario Base mensual
GDP 2	Complemento Grado de Entrada + 30% del Salario Base mensual
GDP 3	Complemento Grado de Entrada + 40% del Salario Base mensual
GDP 4	Complemento Grado de Entrada + 50% del Salario Base mensual
GDP Excelencia	Complemento Grado de Entrada + 60% del Salario Base mensual

3. La cuantía a la que asciende el Complemento del Grado de Desarrollo Profesional de Entrada del personal estará recogido en los presupuestos anuales del Patronato.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

CAPÍTULO V.- SITUACIONES PARTICULARES

Artículo 17. Licencia sin sueldo

1. El personal que se encuentre disfrutando una licencia sin sueldo tendrá derecho al cómputo del tiempo de permanencia en dicha situación, a efectos de la carrera horizontal, en el GDP reconocido.

2. La evaluación del desempeño se realizará de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 13 sobre el tiempo mínimo exigido para su realización.

Artículo 18. Mejoras de Empleo

1. El personal del Patronato que, con carácter provisional, pase a ocupar en mejora de empleo un puesto de trabajo, continuará el progreso en la carrera dentro del grupo o subgrupo del puesto de pertenencia, realizándosele la evaluación del desempeño respecto de los cometidos del nuevo puesto y de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 13.

2. En caso de ocupar con carácter definitivo el puesto desempeñado en mejora de empleo se atenderá a lo establecido en el artículo 14.

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

1. El personal del Patronato que, con carácter provisional, pase a ocupar en comisión de servicios otro puesto de trabajo dentro del Patronato, continuará el progreso en la carrera dentro del grupo o subgrupo de su puesto de pertenencia, realizándosele la evaluación del desempeño respecto de los cometidos del nuevo puesto y de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 13.

2. El personal del Patronato que pase a ocupar puestos de trabajo en otras administraciones públicas en comisión de servicios o en servicios especiales, y que tenga reconocida una categoría, grado o nivel en la carrera horizontal en la Administración donde prestaba servicio, tendrá derecho, al volver al Patronato, a que se le compute el tiempo trabajado fuera. Este tiempo contará para cumplir el periodo exigido en cada grado para poder ascender, siempre que aporte certificados que acrediten las evaluaciones positivas.

Artículo 20. Puestos con jornada de trabajo anual inferior a la ordinaria

El personal que desempeñe puestos con jornada de trabajo anual inferior a la regulada, tendrá derecho al cómputo del tiempo en dichos puestos, en los mismos términos que el personal con jornada laboral ordinaria. Si bien, los requisitos establecidos para la evaluación del desempeño, se reducirán proporcionalmente al tiempo de jornada efectiva y el complemento de carrera sufrirá las mismas modificaciones que el resto de conceptos retributivos.

Artículo 21. Incapacidad temporal

1. El personal en situación de incapacidad temporal tendrá derecho al cómputo del tiempo en dicha situación, a efectos de carrera horizontal en el GPD reconocido.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

2. En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes, la evaluación del desempeño se realizará de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 13 sobre el tiempo mínimo exigido para su realización.

3. En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias profesionales o incapacidad temporal por enfermedad grave, considerada como tal mediante informe emitido por la Unidad de Salud del Organismo, cuando no se alcance el tiempo mínimo necesario para realizar la evaluación del desempeño, la ausencia de evaluación será considerada como justificada.

Artículo 22. Garantías para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

1. El tiempo de permiso por nacimiento, paternidad, adopción o acogimiento, computará a efectos de la carrera, realizándose la evaluación del desempeño de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 13.

2. En aquellos supuestos en que como consecuencia de la suma del permiso por nacimiento, lactancia e incapacidad temporal derivada de embarazo o por riesgo durante el embarazo, no se alcance el tiempo mínimo necesario para realizar la evaluación del desempeño, la ausencia de evaluación será considerada como justificada.

Artículo 23. Excedencia voluntaria por interés particular

El personal del Patronato que se encuentre disfrutando una excedencia por interés particular y tenga reconocido un determinado GDP en la carrera horizontal tendrá derecho, tras su retorno posterior al Patronato, a incorporarse en su carrera en el grado y año personal reconocido.

Artículo 24. Liberación sindical

Al personal que se encuentre en situación de liberación sindical le serán de aplicación los siguientes criterios:

a) Si el tiempo de liberación sindical es total, o lo que es lo mismo, equivalente al 100% de la jornada ordinaria anual, se computará dicho tiempo a afectos de la carrera horizontal y se darán por superados los requisitos de la evaluación del desempeño.
b) Si el tiempo de liberación sindical es parcial, se computará dicho tiempo a efectos de la carrera horizontal, pero se le hará la evaluación del desempeño respecto de su puesto de trabajo. Si bien, los requisitos establecidos para la misma se ajustarán al tiempo de jornada efectiva en su puesto de trabajo.

Artículo 25. Excedencia por cuidado de familiares, por motivo de violencia de género, violencia sexual o violencia terrorista

1. El personal que se encuentre en cualquiera de estas situaciones tendrá derecho al cómputo del tiempo de permanencia en las mismas, a efectos de la carrera horizontal, en el GDP reconocido.

2. La evaluación del desempeño se realizará de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 13. En estos supuestos, cuando no se alcance el tiempo mínimo necesario para realizar la evaluación del desempeño, la ausencia de evaluación será considerada como justificada.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

TÍTULO III EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 26. Evaluación del desempeño

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

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

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

Artículo 27. Agentes de la evaluación del desempeño

En el proceso de evaluación del desempeño se identifican los siguientes agentes:

a) Personal evaluado.
b) Personal evaluador.
c) Comisión de control y seguimiento.

Artículo 28. Personal evaluado

1. Tendrá la consideración de evaluado el personal al que hace referencia el artículo 2.1 del presente Reglamento.

2. Para que pueda realizarse la evaluación será necesario el desempeño efectivo de los puestos de trabajo por los empleados, de forma continua o discontinua, durante al menos 6 meses de trabajo efectivo dentro del año objeto de evaluación.

3. El personal evaluado tendrá las siguientes obligaciones:

a) Realizar su autoevaluación de competencias y habilidades.
b) Facilitar su evaluación aportando la información necesaria.
c) Mantener una constante actitud de mejora de su desempeño y su rendimiento.
d) Consensuar con la persona evaluadora las propuestas a incluir en el Plan de Desarrollo Individual (en adelante PDI), debiendo comprometerse a cumplirlos dentro del periodo acordado.
e) Informar a la persona evaluadora sobre cualquier incidente que obstaculice o imposibilite cumplir con los objetivos de trabajo y las acciones del PDI.

Artículo 29. Personal evaluador

1. La evaluación del desempeño la realizará quien ejerza la jefatura inmediata del personal adscrito a su ámbito de dirección. A efectos de realizar la evaluación, la estructura jerárquica será la que se determina en el organigrama del Patronato.

2. Las jefaturas de servicio y los puestos de mando que no dependan de ninguna jefatura serán evaluadas por la Dirección Ejecutiva ya que ostenta la Jefatura inmediata del personal.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

3. La Comisión de Seguimiento y Control podrá proponer la incorporación de nuevos agentes a la evaluación (subordinados, pares…), siendo estos en todo caso designados por la Dirección Ejecutiva del Patronato.

Artículo 30. Funciones de los evaluadores

Los evaluadores deberán observar y valorar el desempeño del personal evaluado, diagnosticando las necesidades de formación e informando al evaluado sobre su rendimiento y su desempeño e indicándole aquello en lo que deba mejorar. Sus cometidos esenciales serán:

a) Realizar la entrevista de evaluación siguiendo el modelo establecido en este Reglamento, una vez recibida la autoevaluación y la documentación requerida.
b) Cumplimentar de manera independiente las fichas de evaluación conforme a los criterios y puntuaciones determinados reglamentariamente.
c) Notificar el resultado de la evaluación al evaluado y recibir sus alegaciones.
d) Presentar la evaluación a la Comisión de seguimiento y control.
e) Proponer actuaciones de mejora con el objetivo de que el evaluado puede mejorar mediante una formación específica.

Artículo 31.- Comisión de seguimiento y control

1. Las funciones de la Comisión de seguimiento y control serán:

a) Establecer criterios comunes para la gestión de la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño.
b) Velar por el cumplimiento del presente Reglamento y sus normas de desarrollo.
c) Realizar el seguimiento para el cumplimiento de los procedimientos.
d) Asegurar la coherencia de las evaluaciones.
e) Informar de cualquier incidencia en el procedimiento.
f) Estudiar e informar las solicitudes que le formule el personal evaluado frente a las valoraciones realizadas.
g) Solicitar cualquier tipo de información y aclaración que sea necesaria.
h) Garantizar que las evaluaciones se realizan en los plazos y de acuerdo con el procedimiento y técnicas establecidos en este Reglamento.
i) Mediar en caso de discrepancias en las evaluaciones que se efectúen.
j) Cualquiera otra que se disponga en norma reglamentaria.

2. El personal miembro de la Comisión de control y seguimiento está obligado a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones y las deliberaciones realizadas sobre las personas afectadas.

3. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

Artículo 32.- Composición de la Comisión de seguimiento y control.

1. La Comisión de seguimiento y control estará compuesta por:

a) Un Presidente, que será quien ostente la Jefatura inmediata del personal, o persona en quien delegue.
b) Las Jefaturas de servicio.
c) Un representante de los trabajadores.
d) Se designará un Secretario entre los miembros de la Comisión, que será el encargado de la redacción de las actas.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

2. La persona que ocupe la Presidencia, por sí misma o a propuesta de cualquier otro miembro de la Comisión, podrá solicitar a la Comisión que asista o que invite a asistir a aquel personal empleado público que, en función de su especialización, permita a la Comisión obtener un mejor asesoramiento, el cual tendrá voz, pero no voto.

Artículo 33.- Bloques de valoración

Los informes de evaluación recogerán los siguientes aspectos:

a) Las competencias y habilidades en el desempeño del puesto.
b) Orientación a objetivos y resultados.
c) La formación.

CAPÍTULO II.-COMPETENCIAS Y HABILIDADES EN EL DESEMPEÑO DEL PUESTO

Artículo 34.- Factores de evaluación

En este bloque se valorará el desempeño integral de la persona evaluada, tomando en cuenta actitudes, habilidades y comportamientos que inciden directamente en la calidad del servicio prestado. La evaluación se enfocará en aspectos clave relacionados con el cumplimiento de sus funciones, su integración al entorno laboral, su disposición ante los cambios y su forma de relacionarse y comunicarse con los demás. Asimismo, se considerará su capacidad para organizarse de manera eficiente y para asumir responsabilidades con iniciativa y proactividad. En el caso de personas que ocupan puestos con funciones de dirección o supervisión, se incorporarán además criterios vinculados a su capacidad de motivar y coordinar al equipo de trabajo.

Artículo 35.- Procedimiento de valoración

1. Se evaluará mediante la cumplimentación, por parte del personal evaluador y evaluado, de un cuestionario de valoración individual (Anexo 1) de los factores relevantes en el desempeño del puesto de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de utilizar, en un futuro, otros factores que se consideren oportunos.

2. El cuestionario se evaluará de acuerdo a una escala de uno a cinco puntos:

Valoración	Puntuación
Muy alto/casi siempre	5
Alto/habitualmente	4
Moderado/normalmente	3
Bajo/ocasionalmente	2
Muy bajo/casi nunca	1

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

Artículo 36.- Criterios de valoración de la evaluación de competencias y habilidades

La valoración en este bloque se considerará APTA cuando la suma de puntos obtenida sea superior al 50% de la puntuación total del cuestionario.

CAPÍTULO III.- EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO: ORIENTACIÓN A OBJETIVOS Y RESULTADOS

Artículo 37.- Objetivos colectivos y contribución individual a los mismos

1. La evaluación de la orientación a objetivos y resultados tiene por objeto valorar tanto el cumplimiento de los objetivos colectivos de la organización como la implicación y contribución del personal del Patronato en su consecución.

2. Los objetivos serán cuantificables, medibles y coherentes con las funciones y tareas encomendadas y se clasifican en:

a) Objetivos colectivos: acciones de mejora o actuación orientadas a un resultado concreto para cada servicio o unidad de gestión, dentro del año natural.
b) Contribución individual a los objetivos colectivos: procesos e indicadores en los que participa el personal individualmente, alineados con sus funciones y orientados a resultados que contribuyan a la consecución de los objetivos colectivos.

3. Los objetivos colectivos así como los procesos e indicadores de control serán fijados por la Dirección en coordinación con los responsables del servicio durante el último trimestre del año. Serán comunicados por escrito al personal y su periodo de ejecución será el ejercicio del año natural siguiente.

4. La contribución individual a los objetivos colectivos se establecerá en base a la participación de cada persona en los procesos del servicio o unidad. Para cada proceso se establecerán indicadores de control con sus correspondientes metas o resultados a lograr, preferiblemente, cuantitativos.

5. Para cada trabajador se creará una ficha de seguimiento individual de la evaluación del rendimiento personal en la que se determinarán los objetivos colectivos así como los procesos e indicadores de control en los que participa el trabajador (Anexo 2).

Artículo 38.- Criterios de valoración de la evaluación del rendimiento

La valoración en este bloque se considerará APTA cuando el rendimiento global de los objetivos colectivos y la de los procesos e indicadores en los que participe el trabajador individualmente alcance un valor mínimo del 90%.

CAPÍTULO IV.- FORMACIÓN

Artículo 39.- Formación

1. Se entiende por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

profesional, con el fin de contribuir a mejorar el servicio público, el desarrollo profesional del personal y la consecución de los objetivos de la organización.

2. Se valorará la formación incluida en el PDI, compuesta por las acciones propuestas por el evaluador, en función de los resultados de la evaluación y acordadas con la persona evaluada, para mejorar sus habilidades, conocimientos y desempeño profesional.

3. A efectos de la evaluación de la formación recogida en el punto anterior se tendrán en cuenta los cursos de formación convocados y organizados por la Diputación Provincial de Alicante, incluidos los canalizados a través del procedimiento de formación externa del Departamento de Formación; así como los cursos organizados por institutos y escuelas oficiales de formación para el personal al servicio de la Administración, organizaciones sindicales (dentro de los planes de formación en el marco del "Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas"), Universidades, otras Administraciones Públicas y Colegios Profesionales.

Artículo 40.- Criterios de valoración de la formación

1. La valoración de la formación será positiva cuando se realice la formación acordada en el PDI. En ningún caso serán tenidas en cuenta las acciones formativas en las que la persona evaluada conste como "no apta".

CAPÍTULO V. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 41.- Inicio del proceso de evaluación.

1. Con carácter general la evaluación del desempeño se realizará con periodicidad anual, en el primer cuatrimestre del año y estará referida a la actuación profesional del personal durante el año natural inmediato anterior.

2. El proceso de evaluación se iniciará mediante Instrucción de la Dirección, que se publicará en el tablón de anuncios del Patronato. En esta Instrucción se establecerán los plazos del proceso de evaluación del desempeño y presentación de la documentación requerida.

3. En los supuestos contemplados en el Capítulo V del Título II, si el personal evaluado no estuviera incorporado en su puesto de trabajo durante el periodo en el que se debe realizar la entrevista de evaluación, el proceso se iniciará una vez se haya producido su incorporación a no ser que el trabajador voluntariamente decida realizar la evaluación, siempre que no suponga un riesgo para su salud. Cuando sea el personal evaluador el que no esté incorporado a su puesto de trabajo durante el período de evaluación, el Director Ejecutivo podrá designar sustituto a tal efecto.

4. El personal evaluador que interrumpa el servicio efectivo en su destino actual con anterioridad al 31 de diciembre o de la fecha que se determine en las instrucciones de desarrollo, tendrá que informar sobre las apreciaciones que durante el periodo a evaluar haya realizado del personal asignado como evaluado hasta el momento de su cese.

5. Cuando la persona a evaluar interrumpa el servicio efectivo en su destino actual con anterioridad al 31 de diciembre del año objeto de evaluación, la persona evaluadora que hubiera tenido asignada emitirá informe de sus apreciaciones que remitirá, en su caso, a la

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

nueva persona evaluadora en el momento de la entrevista. En estos casos la nueva persona evaluadora podrá servirse de cuantos otros informes considere oportunos.

Artículo 42. Autoevaluación

1. El personal evaluado deberá cumplimentar el cuestionario de habilidades y competencias profesionales conforme al modelo establecido por el Patronato (Anexo 1).
2. Una vez cumplimentado, el cuestionario deberá ser remitido al evaluador designado en el plazo indicado en la Instrucción.

Artículo 43. Valoración del evaluador

Recibida la autoevaluación y la documentación requerida, la persona evaluadora procederá a cumplimentar de manera independiente las fichas de evaluación (Anexos 1, 2 y 3).

Artículo 44.- Entrevista de evaluación del desempeño

Concluida la fase de análisis documental, se celebrará una entrevista individual entre la persona evaluadora y la persona evaluada, cuyos objetivos serán:

a) Contrastar las percepciones obtenidas en la autoevaluación, analizando conjuntamente los puntos fuertes y las áreas de mejora, de los bloques de valoración.
b) Establecer orientaciones de desarrollo profesional, incluyendo necesidades formativas específicas.
c) Consensuar las propuestas y formación a incluir en PDI.

Artículo 45.- Informe final de la evaluación del desempeño

1. El evaluador elaborará un informe final con los resultados de la evaluación del desempeño anual, que contendrá las calificaciones obtenidas en cada uno de los bloques que conforman la evaluación del desempeño y los comentarios o recomendaciones que se consideren oportunos (Anexo 4).

2. Las evaluaciones deberán ser motivadas por los evaluadores y deberán establecer medidas personalizadas de mejora encaminadas a corregir las causas que determinaron dicha calificación, debiendo ir acompañadas de propuestas de formación si se considera que de este modo puede mejorar la actuación del evaluado.

3. El informe final incluirá el PDI acordado entre evaluador y persona evaluada.

Artículo 46.- Revisión de las evaluaciones y alegaciones

1. Del informe de evaluación se dará traslado al personal evaluado, quien en el plazo de 5 días hábiles podrá presentar al evaluador las alegaciones y observaciones que considere convenientes.

2. El evaluador contará con un plazo máximo de 5 días hábiles para estimar o no las alegaciones. En el caso de que no se estimen las alegaciones, el evaluado podrá solicitar la revisión por parte de la Comisión de seguimiento y control en el plazo máximo de 5 días hábiles.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

3. La Comisión de seguimiento y control dispondrá de un plazo máximo de 10 días hábiles para recabar la documentación y resolver mediante informe motivado, que será considerado como informe definitivo.

Artículo 47.- Calificación final y efectos de la evaluación del desempeño

1. La evaluación del desempeño anual estará compuesta por las valoraciones obtenidas por el personal en los diferentes bloques de valoración.

2. Para que los resultados de la evaluación anual surtan efectos en la evaluación del desempeño y la carrera horizontal será necesario contar con el APTO en cada uno de los bloques.

3. Cada evaluación positiva anual del evaluado se irá acumulando en su expediente personal hasta completar el tiempo necesario para acceder en la carrera horizontal a un grado superior.

4. La calificación general de la evaluación será tenida en cuenta para la formación, la progresión en la carrera horizontal, la promoción vertical, los planes de sucesión, las mejoras de empleo, la prolongación en el servicio activo y demás procedimientos de progresión y provisión de puestos.

Articulo 48.- Habilitación de desarrollo

1. Se habilita al Sr. Presidente, o quien ostente las competencias en materia de Personal por su delegación, para dictar las disposiciones necesarias para la ejecución y desarrollo del presente Reglamento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

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

Disposición adicional segunda

1. La Comisión de seguimiento y control será la encargada de ejercer las funciones que se le atribuyen en el articulado de este Reglamento y de proponer la resolución de cuantas dudas surjan en su aplicación.
2. Cualquier situación no contemplada en el presente Reglamento será objeto de estudio y resolución por parte de la Comisión de seguimiento y control.

Disposición adicional tercera

El Patronato podrá revisar los cuestionarios y fichas de evaluación y el calendario de evaluaciones correspondientes al proceso de carrera profesional. Dicha revisión se llevará a cabo de manera interna, sin que ello suponga la modificación del presente Reglamento.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Inicio de carrera en situación de servicio activo en el Patronato o en cualquier otra situación que conlleve reserva de plaza o de un puesto de trabajo.

1. El personal funcionario de carrera, funcionario interino o laboral fijo que a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento se encuentre en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un puesto de trabajo, se iniciará en el grado y año que le corresponda de acuerdo a las reglas recogidas en este Reglamento, siempre que no manifieste formalmente su renuncia mediante escrito dirigido al Sr. Presidente que presentará en Registro General del Patronato mediante instancia General.

2. El citado personal se encuadrará en el GDP y año que corresponda de conformidad con lo previsto en este Reglamento según el número de años que resulte de multiplicar su antigüedad reconocida por 0'55.

3. El derecho al devengo del complemento de carrera profesional correspondiente al GDP y año reconocido se adquirirá a partir de la entrada en vigor del presente Reglamento.

4. El percibo de la cantidad señalada en el apartado anterior vendrá condicionado a que se desarrollen desde la entrada en vigor del presente Reglamento, las siguientes tareas:

a) El encuadre en el GDP y año que corresponda.
b) Fijación de objetivos colectivos y contribución individual a los mismos por el personal indicado en el apartado 38.3 de este Reglamento.
c) Autoevaluación por parte del personal evaluado.
d) Entrevista individual.
e) Informe final con los resultados obtenidos y establecimiento del PDI, debiendo comprometerse el personal evaluado a cumplirlo dentro del periodo que transcurra hasta la siguiente evaluación desempeño.

A tal efecto se establece un plazo de tres (3) meses desde la entrada en vigor del presente Reglamento, que se podrá ampliar siempre que no exceda de la mitad del mismo, siempre que dicha ampliación esté debidamente motivada.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Reglamento entrará en vigor con su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Alicante y haya transcurrido el plazo estipulado en el artículo 65.2 de la Ley 7 /1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, conforme dispone el artículo 70.2 de la referida ley.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

ANEXO 1. CUESTIONARIO VALORACIÓN INDIVIDUAL COMPETENCIAS Y HABILIDADES

NOMBRE:					
PUESTO:					
EVALUADOR:					
AÑO:		GDP:		AÑO GDP:	

Conducta observable	Muy bajo / casi nunca (1 punto)	Bajo / ocasionalmente (2 puntos)	Moderado / normalmente (3 puntos)	Alto / habitualmente (4 puntos)	Muy alto / casi siempre (5 puntos)
COMPROMISO CON EL SERVICIO PÚBLICO					
Representa adecuadamente a la Institución en sus funciones.					
Atiende a las demandas de las partes interesadas (municipios, empresas, asociaciones, ciudadanos) en la prestación de los servicios del Patronato.					
Garantiza la protección de la información confidencial.					
CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN					
Realiza una gestión eficaz de los servicios y recursos públicos.					
Organiza sus actividades con criterio, minuciosidad y eficacia.					
Prioriza tareas para cumplir con los objetivos asignados.					
ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD					
Se adapta a los cambios normativos, tecnológicos u organizativos.					
Muestra disposición a aprender nuevas formas de trabajo.					
Responde de forma positiva ante imprevistos o retos.					
TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN					
Coopera activamente con otros compañeros y departamentos.					
Comparte conocimientos e información que puedan ser útiles para sus compañeros y superiores.					
Contribuye a un clima laboral positivo y constructivo.					
INICIATIVA Y PROACTIVIDAD					
Propone mejoras en procesos, procedimientos o servicios.					
Toma decisiones adecuadas dentro de su ámbito de responsabilidad.					
USO EFICIENTE DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN					
Maneja las herramientas informáticas necesarias para el desarrollo de sus funciones.					
Se adapta a nuevas aplicaciones y sistemas de gestión electrónica.					
Utiliza la tecnología para mejorar la eficacia de su trabajo.					
COMUNICACIÓN Y ÉTICA					

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

Se expresa con claridad y corrección gramatical, transmitiendo la información de forma oportuna y adaptada al interlocutor.					
Respeto por las propiedades y espacios comunes evitando daños y desorden.					
Respeto por la sostenibilidad, actuando con conciencia ambiental, social y económica.					
LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN (solo mandos)					
Tiene en cuenta las opiniones de las personas a su cargo para la toma de decisiones.					
Delega funciones y tareas en las personas a su cargo.					
Imparte instrucciones de trabajo con claridad y concisión.					
Gestiona los conflictos y busca soluciones constructivas.					
Fomenta un ambiente de cooperación y respeto mutuo.					

PUNTUACIÓN TOTAL	Puntos	Porcentaje

CALIFICACIÓN	**APTO / NO APTO**

OBSERVACIONES

ANEXO 2. FICHA DE SEGUIMIENTO INDIVIDUAL EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

NOMBRE:					
PUESTO:					
EVALUADOR:					
AÑO:		GDP:		AÑO GDP	

OBJETIVO COLECTIVO	META	RESULTADO	RENDIMIENTO

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 23

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

PROCESOS O INDICADORES	META	RESULTADO	RENDIMIENTO
		MEDIA GLOBAL RENDIMIENTO	

OBJETIVO COLECTIVO	META	RESULTADO	RENDIMIENTO
PROCESOS O INDICADORES	META	RESULTADO	RENDIMIENTO
		MEDIA GLOBAL RENDIMIENTO	

CALIFICACIÓN	APTO / NO APTO

OBSERVACIONES

ANEXO 3. FICHA DE SEGUIMIENTO DE FORMACIÓN

NOMBRE:				
PUESTO:				
EVALUADOR:				
AÑO:		GDP:		AÑO GDP:

FORMACIÓN INCLUIDA EN EL PDI	ENTIDAD QUE LO CERTIFICA	REALIZADO
		SÍ/NO
		SÍ/NO
		SÍ/NO
		SÍ/NO
		SÍ/NO
		SÍ/NO
		SÍ/NO

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 23

CALIFICACIÓN	APTO / NO APTO

OBSERVACIONES

ANEXO 4. INFORME FINAL EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

NOMBRE:					
PUESTO:					
EVALUADOR:					
AÑO:		GDP:		AÑO GDP:	

BLOQUES DE VALORACIÓN	CALIFICACIÓN
EVALUACIÓN COMPETENCIAS Y HABILIDADES	APTO / NO APTO
EVALUACION DEL RENDIMIENTO	APTO / NO APTO
FORMACIÓN	APTO / NO APTO
RESULTADO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	APTO / NO APTO

PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL (PDI)

"

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 23

Segundo.- Someter el referido expediente a exposición pública, mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia por plazo de 30 días hábiles, durante los cuales se podrán formular alegaciones y/o sugerencias.

Tercero.- De no presentarse alegaciones y/o sugerencias, el presente acuerdo quedará elevado a definitivo.

Vº Bº	P.S.M.
CÚMPLASE EL ANTERIOR ACUERDO	LA SECRETARIA GENERAL
EL PRESIDENTE	

Documento adaptado electrónicamente para ser publicado de conformidad con lo previsto en la LOPD-GDD Imprenta Provincial de la Diputación de Alicante Servicio de Transparencia, BOP e Imprenta

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 23

[redacted]