

**DECRETO 127/2021, DE 17 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA**

**Nota:** Este texto carece de valor jurídico. Para consultar la versión oficial y auténtica puede acceder al fichero PDF del DOE.

*\*Con corrección de errores publicada en el DOE n.º 17 de 26 de enero de 2022.*

**TÍTULO PRELIMINAR. Carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño.**

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Artículo 3. Organización del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño.

Artículo 4. Derecho a la información.

Artículo 5. Protección de datos.

**TÍTULO I. Carrera profesional horizontal.**

**CAPÍTULO I. Definición, características, estructura y complemento retributivo.**

Artículo 6. Definición.

Artículo 7. Características.

Artículo 8. Estructura.

Artículo 9. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal.

**CAPÍTULO II. Disposiciones generales para el acceso y progresión en el sistema de carrera profesional horizontal.**

Artículo 10. Solicitud y reconocimiento de los distintos niveles de carrera.

Artículo 11. Progresión en el sistema de carrera.

Artículo 12. Requisitos para la progresión en la carrera profesional horizontal.

Artículo 13. Movilidad interadministrativa.

**TÍTULO II. Permanencia.**

Artículo 14. Periodo de permanencia para el reconocimiento de niveles.

Artículo 15. Desempeño de puestos de trabajo en distintos Cuerpos, Escalas o Agrupaciones Profesionales.

Artículo 16. Situaciones particulares en el cómputo del tiempo.

### **TÍTULO III. Proceso de valoración.**

#### **CAPÍTULO I. Características generales.**

Artículo 17. Proceso de valoración para la progresión en los niveles de carrera profesional horizontal.

#### **CAPÍTULO II. Formación.**

Artículo 18. Formación.

Artículo 19. Formación objeto de valoración.

#### **CAPÍTULO III. Transferencia, innovación y difusión de conocimientos.**

Artículo 20. Consideraciones generales.

Artículo 21. Transferencia de conocimientos.

Artículo 22. Innovación de conocimientos.

Artículo 23. Difusión del conocimiento.

#### **CAPÍTULO IV. Puestos de trabajo de especial desempeño.**

Artículo 24. Puestos de trabajo de especial desempeño.

### **TÍTULO IV. Evaluación del desempeño.**

#### **CAPÍTULO I. Disposiciones generales.**

Artículo 25. Concepto de evaluación del desempeño.

Artículo 26. Personal evaluable.

Artículo 27. Personal evaluador.

Artículo 28. Requisitos para la evaluación del desempeño.

Artículo 29. Periodo de las evaluaciones del desempeño.

#### **CAPÍTULO II. Contenido de la evaluación del desempeño.**

Artículo 30. Áreas de evaluación.

Artículo 31. Rendimiento profesional.

Artículo 32. Conducta profesional.

#### **CAPÍTULO III. Efectos de la evaluación del desempeño.**

Artículo 33. Evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal.

Artículo 34. Evaluación del desempeño y provisión de puestos de trabajo.

Artículo 35. Evaluación del desempeño y permanencia en puestos de trabajo.

Artículo 36. Evaluación del desempeño y formación.

#### **CAPÍTULO IV. Comisión de Revisión de la evaluación del desempeño**

Artículo 37. La Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño.

Artículo 38. Composición.

Artículo 39. Funciones.

#### **CAPÍTULO V. Situaciones particulares**

Artículo 40. Evaluación y situaciones administrativas.

**Disposición transitoria primera.** Implantación progresiva del sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño.

**Disposición transitoria segunda.** Cómputo del periodo de permanencia para funcionarios con reconocimiento de nivel previo a la publicación del Decreto.

**Disposición transitoria tercera.** Efectos retroactivos.

**Disposición transitoria cuarta.** Provisión de puestos de trabajo.

**Disposición derogatoria única.** Derogación normativa.

**Disposición final primera.** Aplicación del Decreto al personal laboral.

**Disposición final segunda.** Desarrollo normativo.

**Disposición final tercera.** Entrada en vigor.

El 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, es la norma que regula de manera completa las bases del régimen jurídico estatutario de los funcionarios públicos, aprobado por el Estado en el ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 149.1.18ª de la Constitución Española.

El citado Estatuto Básico regula, en el capítulo II de su título III, el derecho de los empleados públicos a la carrera profesional y a la promoción interna, así como la evaluación del desempeño, consignando en su artículo 17 las reglas a que deberá ajustarse la regulación de la carrera profesional, con base en un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso, y en la valoración de determinados méritos y aptitudes. La evaluación del desempeño, por su parte, se regula en el artículo 20 de la mencionada norma, definiéndolo como «el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados».

Esta norma básica supone el cimiento de la regulación común de los empleados públicos, que se va haciendo efectiva en la medida que se vaya desarrollando por cada Administración Pública. Así su artículo 6, bajo el título «Leyes de Función Pública», establece expresamente que: «En desarrollo de este Estatuto, las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas».

Al amparo de esta facultad, y en el ejercicio de la competencia de desarrollo normativo y ejecución en cuanto al régimen estatutario de los empleados públicos, reconocida por el artículo 10.1.1 del Estatuto de Autonomía, en su redacción dada por la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, la Asamblea de Extremadura aprobó la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

Esta Ley 13/2015, de 8 de abril, regula en su artículo 105 la carrera profesional horizontal, entendida como el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo a través de la progresión en un sistema de niveles consecutivos.

Por su parte, en esta misma ley se dedica el artículo 113 a la evaluación del desempeño, configurándola como un instrumento que posibilite la evaluación y la valoración de la conducta profesional, así como el rendimiento o el logro de resultados del personal empleado público, dejando al desarrollo reglamentario la regulación del sistema y el procedimiento para la evaluación del desempeño, así como los efectos de su resultado sobre la carrera profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo y la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes.

Tanto el Estatuto Básico del Empleado Público como nuestra propia Ley de Función Pública, instauran un sistema de promoción profesional de los empleados y empleadas públicos donde ya no es necesario el cambio de Grupo o Subgrupo o el cambio de puestos de trabajo mejor retribuidos para acceder a la misma.

La carrera profesional horizontal, supone de hecho una modalidad de promoción profesional que no implica el cambio del puesto de trabajo, teniendo por objeto profundizar en la experiencia y los conocimientos, en busca de la calidad y excelencia en el desempeño del

puesto, valorando e incentivando la trayectoria y la conducta profesional tendentes a la mejora de la calidad de los servicios públicos que se prestan.

La evaluación del desempeño, por su parte, no sólo constituye una pieza básica y fundamental de la carrera profesional horizontal, sino que se configura como una herramienta estratégica para evolucionar hacia una Administración Pública más profesional, más competitiva y más exigente consigo misma, o dicho de otra forma, más comprometida con la calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía, pues sus pilares básicos son la medición y valoración de la conducta profesional, el cumplimiento de objetivos y el compromiso con la organización a la que pertenecen los empleados y empleadas públicos.

En el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura, el sistema de carrera profesional horizontal de sus empleados y empleadas públicos arranca en el año 2008 con la firma del Acuerdo de 15 de septiembre con la centrales sindicales más representativas, donde se regulan los aspectos generales de la carrera tales como el ámbito de aplicación, procedimiento, sistema de niveles, periodo transitorio etc.

Posteriormente, en abril de 2018, se produce otro hito importante en la carrera profesional horizontal, al suscribirse un nuevo Acuerdo que complementa el de 15 de septiembre de 2008 y tiene por objeto incluir al personal funcionario interino y laboral temporal en su ámbito de aplicación. Ello viene motivado por el debido cumplimiento de la doctrina sentada por la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo en sus Sentencias 1.482/2019, de 29 de octubre, y 293/2019, de 6 de marzo, que equipara el acceso a la carrera profesional de los interinos con la de los funcionarios de carrera y, en virtud de la cual, las sucesivas leyes de presupuestos generales aprobadas en nuestra Comunidad Autónoma han venido incluyendo entre las retribuciones del personal interino, las cuantías correspondientes al complemento de carrera profesional de conformidad con la normativa sobre función pública aplicable.

En fecha 8 de mayo de 2019, por último, se suscribe un nuevo Acuerdo con las centrales sindicales más representativas de la Mesa Sectorial de Administración General de la Junta de Extremadura, que tiene por objeto el desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal, poniéndose los pilares básicos para el futuro desarrollo reglamentario de la Ley de Función Pública de Extremadura en materia de carrera profesional y evaluación del desempeño del personal empleado público de éste ámbito.

Con la aprobación de la presente norma se pretende dar un paso significativo en el desarrollo normativo de la Ley de Función Pública de Extremadura en materias tan estratégicas para la gestión de los recursos humanos como la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, abandonándose de manera radical el binomio antigüedad igual a carrera hasta ahora vigente, que tanto ha desvirtuado a esta última asimilándola casi a la figura de los trienios, por un sistema acorde con la esencia y naturaleza de esta figura.

El presente decreto se estructura en cinco títulos, once capítulos, cuarenta artículos, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El título preliminar se dedica a los aspectos generales de la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, regulando el ámbito de aplicación, el sistema de organización y los derechos de información y protección de datos del personal incluido dentro del ámbito de aplicación de esta norma.

En el título I se regula la carrera profesional incluyendo la definición, características, estructura del sistema de carrera, los requisitos generales para el acceso y progresión en los distintos

niveles que se establecen, así como el complemento retributivo de carrera profesional horizontal.

En el título II se regula la permanencia, definiendo el periodo de tiempo necesario para progresar en los distintos niveles de carrera profesional.

En el título III se consagra al proceso de valoración para la progresión en los distintos niveles de carrera profesional horizontal, estableciéndose tres grandes objetos de la misma: Formación, Transferencia, Innovación y Difusión de Conocimientos, y los Puestos de Trabajo de Especial Desempeño.

De esta forma, se apuesta decididamente por incentivar el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, así como la difusión y la transferencia de conocimientos como herramientas estratégicas para la mejora de la calidad de los servicios, la consecución de los objetivos generales de la organización y la potenciación del desarrollo profesional de los empleados y empleadas públicos.

Como aspecto especialmente novedoso, se incluye como tercer área de valoración, la prestación de servicios en puestos de trabajo de especial desempeño, con la que se pretende, en primer lugar, el reconocimiento del personal empleado público que desempeña su labor en determinadas circunstancias que escapan de las habituales u ordinarias, y en segundo lugar, contribuir en la medida de lo posible a la estabilidad y fijación de las plantillas en determinados centros de trabajo.

Por su parte, el título IV se dedica exclusivamente a la evaluación del desempeño, siendo la primera vez que esta figura aparece en la normativa autonómica sobre función pública.

El presente decreto regula la evaluación del desempeño en todos los aspectos contenidos en la Ley de Función Pública de Extremadura, es decir, no sólo a efectos de la carrera profesional horizontal, con la que sin duda está íntimamente ligada, sino también a efectos de formación y provisión en los puestos de trabajo obtenidos por concurso.

La evaluación del desempeño pivota básicamente sobre dos áreas de valoración: el rendimiento profesional y la conducta profesional, pretendiéndose la implicación del personal empleado público con la consecución, tanto de los objetivos estratégicos de la organización como con los de las unidades o centros de trabajo donde se hallan adscritos. También se pone el énfasis en la iniciativa, el compromiso, la capacidad de incidir en el clima laboral y en el uso eficiente de los recursos laborales y del tiempo de trabajo.

Por último, especial trascendencia tiene la disposición transitoria primera, donde se establece la implantación paulatina del sistema de carrera profesional y evaluación del desempeño, articulándose un periodo de transición progresiva hasta la total implantación, en el que a través de la Dirección General de Función Pública, previa negociación sindical, se determinarán los requisitos y méritos necesarios para la progresión en el sistema de niveles establecidos.

Este decreto se adecua a lo dispuesto en la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, en la que se establecen como principios generales la integración de la perspectiva de género en línea con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En su virtud, a propuesta de la Vicepresidenta Primera y Consejera de Hacienda y Administración Pública, de acuerdo con la Comisión Jurídica de Extremadura, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión del día 17 de noviembre de 2021

## **DISPONGO**

### **TÍTULO PRELIMINAR**

#### **Carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño**

##### **Artículo 1. Objeto.**

El presente decreto tiene por objeto la regulación de la carrera profesional horizontal y el sistema de evaluación del desempeño de los empleados y empleadas públicos incluidos en su ámbito de aplicación, de conformidad con lo establecido en los artículos 105 y 113 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

##### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. La presente norma será de aplicación al personal funcionario de carrera de la Administración General de la Junta de Extremadura, sus organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculada o dependiente de la misma, reconociéndose el derecho a la promoción profesional a través de la carrera profesional horizontal.

Siempre que en este decreto se haga referencia a la Administración General de la Junta de Extremadura, deberán entenderse incluidas las entidades enumeradas en el apartado anterior.

2. Se reconoce el derecho a la percepción de la retribución correspondiente al complemento de carrera profesional horizontal, y por tanto queda incluido dentro del ámbito de aplicación de esta norma, el personal funcionario interino de la Junta de Extremadura.

3. La regulación contenida en este decreto será aplicable al personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura incluido dentro del ámbito de aplicación del V Convenio Colectivo, conforme a lo dispuesto en el mismo.

4. Igualmente será de aplicación lo dispuesto en esta norma al personal funcionario de carrera y personal laboral fijo de otras Administraciones Públicas que en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino definitivo en esta Administración.

5 El personal docente no universitario y el personal estatutario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en materia de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño, se regirá por su legislación específica.

##### **Artículo 3. Organización del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño.**

1. Corresponde a la Dirección General competente en materia de función pública el reconocimiento del correspondiente nivel de carrera profesional horizontal, a propuesta de la

Comisión Técnica de Gestión de la Carrera Profesional Horizontal de la Consejería a la que esté adscrito el personal funcionario.

2. Para el seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera profesional horizontal de la Administración General de la Junta de Extremadura, se crean las siguientes comisiones:

La Comisión de Revisión de la Evaluación del desempeño.

La Comisión de Seguimiento y Coordinación de Carrera Profesional Horizontal.

Las Comisiones Técnicas de Gestión de la Carrera Profesional Horizontal, adscritas a cada Consejería.

3. La composición así como el régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Coordinación de Carrera Profesional Horizontal y de las Comisiones Técnicas de Gestión de la Carrera Profesional Horizontal, se establecerá en la normativa que desarrolle este decreto, debiendo formar parte de la Comisión de Seguimiento y Coordinación de Carrera Profesional Horizontal las organizaciones sindicales con representación en la mesa sectorial de la Administración General de la Comunidad Autónoma.

#### **Artículo 4. Derecho a la información.**

1. El personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la presente norma tendrá derecho a conocer en cualquier momento la situación de su expediente, y en especial, la puntuación de cada uno de los méritos a efectos de la progresión en los distintos niveles.

2. La Administración facilitará el derecho de acceso a la información sobre carrera profesional horizontal y el proceso de valoración través de los medios electrónicos en el Portal del Empleado Público.

#### **Artículo 5. Protección de datos.**

1. Los datos de carácter personal serán tratados con la finalidad de gestionar el sistema de carrera profesional y evaluación del desempeño del personal empleado público de la Administración General de la Junta de Extremadura conforme al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. Las personas interesadas podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición a su tratamiento, en los términos previstos en la citada legislación en materia de protección de datos y a través de los medios puestos a su disposición, de lo cual se informa en la cláusula de protección de datos recogida en el formulario de la solicitud.

### TÍTULO I

#### **Carrera profesional horizontal**

#### CAPÍTULO I

#### **Definición, características, estructura y complemento retributivo**

#### **Artículo 6. Definición.**

La carrera profesional horizontal del personal funcionario consiste en el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, a través de la progresión en el sistema de niveles consecutivos como consecuencia de la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, de los conocimientos adquiridos y de los resultados de la evaluación del desempeño, según lo establecido en el artículo 105.1 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

#### **Artículo 7. Características.**

La carrera profesional horizontal tiene las siguientes características, conforme a lo dispuesto en el artículo 105.3 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura:

1. Voluntaria: Corresponde a cada funcionario o funcionaria público solicitar el acceso a los distintos niveles de carrera profesional horizontal, sin perjuicio de que el nivel inicial se reconozca de oficio desde el nombramiento, salvo manifestación expresa en contrario.
2. Individual: La carrera horizontal representa el reconocimiento del desarrollo y la trayectoria profesional del personal funcionario.
3. De acceso consecutivo y gradual en el tiempo: El progreso en la carrera horizontal consiste en el acceso consecutivo, dentro de cada Subgrupo o Grupo de titulación, a los distintos niveles en que se estructura.
4. Retribuida: Según el nivel de carrera reconocido, excepto en el nivel inicial.
5. Irreversible: El progreso en la carrera se produce en sentido ascendente, salvo por la aplicación de la sanción de demérito prevista en el artículo 158 de la ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

#### **Artículo 8. Estructura.**

La carrera profesional horizontal se estructura en los siguientes niveles en cada Subgrupo o Grupo de titulación, en el caso de que este no tenga Subgrupo, según lo dispuesto en el artículo 105.2 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura:

Nivel Inicial.  
Nivel Uno.  
Nivel Dos.  
Nivel Tres.  
Nivel Cuatro.

#### **Artículo 9. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal.**

1. La carrera profesional horizontal será retribuida mediante el complemento de carrera profesional, cuya cuantía para los distintos niveles será la que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para cada Subgrupo o Grupo de titulación.
2. El importe de esta retribución, cuyo abono tendrá carácter mensual, será proporcional a la jornada y al tiempo de servicios efectivamente prestados.
3. El complemento de carrera profesional será compatible con el resto de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, que perciba el personal funcionario al servicio de la Administración General de la Junta de Extremadura.

4. Sin perjuicio de las prescripciones específicas que pudieran establecerse en normas de rango superior, el reconocimiento de carrera profesional horizontal del personal que se halle en alguna de las situaciones administrativas previstas en el artículo 14.2, apartados b, c, d, e y f de este decreto, no tendrá efectos económicos hasta el momento en que se produzca el reingreso al servicio activo.
5. El reconocimiento de carrera profesional horizontal produce efectos económicos en el Cuerpo, Escala o Agrupación Profesional en el que el personal funcionario tenga un reconocimiento de nivel y se encuentre en servicio activo o desde el que es nombrado cargo público o personal eventual.
6. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el personal funcionario de carrera que teniendo un reconocimiento de carrera profesional horizontal acceda por los procedimientos legalmente establecidos como funcionario de carrera o laboral fijo al Cuerpo/Categoría, Escala o Agrupación Profesional de otro Grupo o Subgrupo de titulación, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al mismo hasta que las del nivel reconocido en el nuevo Cuerpo/Categoría, Escala o Agrupación Profesional sean de cuantía superior.
7. Idéntico criterio se aplicará en el caso del personal laboral fijo que acceda a través de los procedimientos legalmente establecidos a Cuerpos, Escalas y/o Especialidades funcionariales.

## CAPÍTULO II

### **Disposiciones generales para el acceso y progresión en el sistema de carrera profesional horizontal**

#### **Artículo 10. Solicitud y reconocimiento de los distintos niveles de carrera.**

1. El reconocimiento de los sucesivos niveles de carrera profesional horizontal requerirá la previa solicitud por parte del personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de esta norma, no obstante, salvo manifestación expresa en contrario, el nivel inicial se reconocerá de oficio al personal funcionario desde su nombramiento.
2. Podrá presentar solicitud de reconocimiento de nivel el personal funcionario que se halle en alguna de las situaciones administrativas previstas en el artículo 14.2, no obstante, dicho reconocimiento solo producirá efectos económicos para el personal que se encuentre en situación administrativa de servicio activo, sin perjuicio de las prescripciones específicas que pudieran establecerse en normas de rango superior.
3. La solicitud de reconocimiento de estos niveles se podrá realizar en cualquier momento posterior al cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente decreto, y se dirigirá al titular de la Dirección General competente en materia de función pública. Deberá presentarse de forma telemática en la dirección electrónica que se disponga al efecto en modelo normalizado, que podrá incluir un formulario de autoevaluación.
4. El plazo para resolver estas solicitudes será de seis meses, entendiéndose desestimadas si en dicho plazo no recayera resolución expresa.
5. La notificación de la resolución se practicará por medios electrónicos en la zona privada del Portal del Empleado Público.

6. Los efectos administrativos del reconocimiento de nivel se retrotraerán a la fecha de presentación de la solicitud, surtiendo efectos económicos a partir del mes siguiente al de la solicitud.

#### **Artículo 11. Progresión en el sistema de carrera.**

La progresión en el sistema de carrera profesional horizontal consistirá en el acceso, consecutivo y gradual en el tiempo, a cada uno de los niveles establecidos en el presente decreto, dentro de cada Cuerpo, Escala o Agrupación Profesional en el que el personal funcionario se encuentre en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve el derecho a la reserva del puesto de trabajo, salvo la excedencia voluntaria por nombramiento provisional.

#### **Artículo 12. Requisitos para la progresión en la carrera profesional horizontal.**

El acceso a un nivel superior de carrera profesional horizontal requerirá, sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones transitorias primera y segunda de este decreto, el cumplimiento de los siguientes requisitos, a fecha de solicitud de reconocimiento de nivel:

1. Completar el periodo de permanencia en el nivel inmediatamente anterior que se establece en el presente decreto.
2. Obtener la puntuación mínima en el proceso de valoración necesaria para el acceso a cada nivel que se fije en la normativa de desarrollo de este Decreto.
3. La obtención de un resultado positivo en la evaluación del desempeño en los términos previstos en el artículo 33.2 de este decreto.

#### **Artículo 13. Movilidad interadministrativa.**

1. Para la homologación de los niveles de carrera profesional horizontal que tengan reconocidos los funcionarios de carrera de otras Administraciones que ocupen en la Administración General de la Junta de Extremadura puestos con carácter provisional por comisión de servicios o que obtengan destino definitivo en esta, en virtud de procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, deberá presentarse la solicitud acompañada de cuanta documentación se considere oportuna en orden al reconocimiento pretendido, y será resuelta por la Dirección General competente en materia de función pública en el plazo de seis meses, entendiéndose desestimada si en dicho plazo no media resolución expresa.

2. Se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior para el reconocimiento de la progresión alcanzada en la carrera profesional horizontal del personal funcionario de carrera de la Administración General de la Junta de Extremadura reingresado al servicio activo procedente de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que obtuvieron un reconocimiento de nivel en la Administración desde la que reingresan.

Para obtener un reconocimiento de superior nivel de carrera profesional horizontal en esta Administración, se deberán cumplir los requisitos previstos en el artículo 12 de este decreto.

Para la obtención de un resultado positivo en la evaluación del desempeño, se tendrán en cuenta las evaluaciones realizadas por la Administración desde la que reingresa. En caso de no haber sido evaluado por aquella Administración, se entenderá cumplido el requisito cuando

sea favorable la evaluación del desempeño practicada por esta Administración inmediatamente anterior a la solicitud de cambio de nivel.

3. Lo dispuesto en el apartado anterior será igualmente aplicable al personal funcionario de carrera que, habiendo estado en comisión de servicios en otras Administraciones Públicas, se reincorporen a un puesto de trabajo en esta Administración.

## TÍTULO II

### Permanencia

#### **Artículo 14. Periodo de permanencia para el reconocimiento de niveles.**

1. El tiempo mínimo de permanencia necesario para acceder a cada uno de los niveles de carrera profesional horizontal será:

Cinco años en el Nivel Inicial para el acceso al Nivel Uno.

Siete años en el Nivel Uno para el acceso al Nivel Dos.

Siete años en el Nivel Dos para el acceso al Nivel Tres.

Siete años en el Nivel Tres para el acceso al Nivel Cuatro.

2. A efectos de permanencia para la carrera profesional horizontal, computa el tiempo de servicios prestados en el Cuerpo, Escala o Agrupación Profesional de la Administración de la Junta de Extremadura en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios en otras Administraciones Públicas.
- d) Excedencia voluntaria para el cuidado de familiares.
- e) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
- f) Excedencia forzosa.

#### **Artículo 15. Desempeño de puestos de trabajo en distintos Cuerpos, Escalas o Agrupaciones Profesionales.**

A efectos de la permanencia exigida en cada nivel de carrera profesional para el reconocimiento del siguiente, computará todo el tiempo de servicios prestados en la Administración General de la Junta de Extremadura al que se refiere el artículo anterior.

#### **Artículo 16. Situaciones particulares en el cómputo del tiempo.**

1. Al personal funcionario que desempeñe puestos de trabajo con jornada anual inferior a la ordinaria, a tiempo parcial y a aquellos que ejerzan el derecho a la reducción de su jornada de trabajo por motivos familiares y personales, a efectos del reconocimiento de nivel de carrera profesional horizontal, se les computará el tiempo de desempeño en los mismos términos que al personal con jornada de trabajo ordinaria, siéndoles de aplicación los criterios generales establecidos en el presente decreto para el acceso y progresión en el sistema de carrera.

2. El personal funcionario que se encuentre disfrutando de cualquier permiso previsto por la normativa vigente, así como quienes estén en situación de incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, tendrán derecho a que se les compute el tiempo en dicha situación a efectos de carrera profesional horizontal.

### TÍTULO III

#### Proceso de valoración

#### CAPÍTULO I

#### Características generales

#### **Artículo 17. Proceso de valoración para la progresión en los niveles de carrera profesional horizontal.**

1. El reconocimiento de los distintos niveles en que se estructura la carrera profesional horizontal requiere, además de cumplir el requisito de permanencia y obtener un resultado positivo en la evaluación del desempeño, alcanzar la puntuación mínima fijada para el proceso de valoración, que está conformado por los siguientes méritos:

a) Formación.

b) Transferencia, innovación y difusión de conocimientos.

c) Puestos de trabajo de especial desempeño.

2. El contenido, desarrollo específico, puntuación y baremación de cada mérito, así como la puntuación mínima necesaria para acceder al siguiente nivel de carrera, se regulará en las disposiciones que desarrollen la presente norma.

3. Para alcanzar la puntuación mínima para superar el proceso de valoración, no será necesario obtener puntos en los tres bloques de baremación, pudiendo alcanzarse dicha puntuación con la obtenida en cualquiera de los méritos anteriores.

4. Para el acceso al nivel superior se tendrá en cuenta la puntuación obtenida durante el tiempo de permanencia en el nivel inferior, no pudiendo computarse el exceso sobre la puntuación mínima requerida para la consecución de niveles posteriores, ni valorarse más de una vez los mismos méritos para el acceso a diferentes niveles.

5. El resultado negativo en el proceso de valoración impide volver a presentar nueva solicitud de inicio de procedimiento y acceso al nivel superior en el plazo de un año a contar desde la anterior solicitud.

6. La Dirección General con competencias en materia de función pública, a través de la Escuela de Administración Pública, es el órgano competente para establecer, organizar y desarrollar la acción formativa, coordinando las actuaciones que en esta materia se atribuyan a otros órganos de la Administración de la Junta de Extremadura.

Así mismo, la Escuela de Administración Pública podrá colaborar y asesorar en el proceso de valoración de la transferencia, innovación y difusión de conocimientos a efectos de carrera profesional horizontal.

#### CAPÍTULO II

## **Formación**

### **Artículo 18. Formación.**

A efectos del presente decreto se entenderá por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen por objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional con el fin de contribuir a mejorar la calidad de los servicios, la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y el desarrollo profesional de los empleados públicos.

### **Artículo 19. Formación objeto de valoración.**

1. A efectos del sistema de carrera profesional horizontal, se podrán valorar los cursos de formación organizados, impartidos u homologados por la Escuela de Administración Pública de Extremadura, el Instituto Nacional de Administración Pública o cualquier otro Centro Oficial de Formación de Empleados Públicos, o acogidos al Plan Nacional de Formación Continua de las Administraciones Públicas, independientemente del promotor de los mismos.
2. Los títulos académicos oficiales distintos a los requeridos para el acceso se podrán valorar siempre que guarden relación con la acción de la Administración Pública en el ejercicio de sus competencias.
3. Asimismo, se valorarán los títulos oficiales de idiomas, niveles B1, B2, C1 y C2.

## **CAPÍTULO III**

### **Transferencia, innovación y difusión de conocimientos**

#### **Artículo 20. Consideraciones generales.**

1. A efectos del presente decreto se entenderá por transferencia, innovación y difusión de conocimientos, el conjunto de actividades realizadas por el personal funcionario dirigidas tanto a la difusión del conocimiento técnico y organizativo, como a la investigación, divulgación y desarrollo en materias propias de los distintos ámbitos profesionales de la Administración Pública.
2. Para su valoración, preservación y difusión en libre acceso, el material didáctico empleado en las actividades de docencia y tutoría, los proyectos resultantes de los grupos de trabajo e investigación, así como los documentos profesionales, informes y restante material que da soporte al reconocimiento de estas actividades, con carácter obligatorio, deberán remitirse a la Escuela de Administración Pública de Extremadura.

#### **Artículo 21. Transferencia de conocimientos.**

Serán objeto de valoración en concepto de transferencia de conocimientos, entre otras, las siguientes actividades desarrolladas por el personal funcionario:

- a) Docencia, definida como la acción de impartir y/o coordinar la formación dirigida al personal de la Administración de la Junta de Extremadura y a otros empleados y empleadas públicos dentro de las acciones formativas organizadas, impartidas u homologadas por la Escuela de Administración Pública de Extremadura, el Instituto Nacional de Administración Pública o cualquier otro Centro Oficial de Formación de Empleados Públicos, o acogidos al Plan

Nacional de Formación Continua de las Administraciones Públicas, independientemente del promotor de los mismos.

Se incluye en este apartado la docencia impartida en todas las modalidades.

b) Tutoría, entendida como una modalidad de transferencia de conocimiento cuya finalidad es formar en el desempeño de competencias profesionales al personal de cualquier Administración pública o vinculado a las mismas, bien de manera individual o grupal.

c) Coordinación o participación en grupos de trabajo para la elaboración y puesta en práctica de un proyecto profesional sobre una temática de interés para la Administración.

d) Participación en los órganos de selección del personal de la Administración de la Junta de Extremadura.

e) Tutorización y/o acompañamiento a personas con discapacidad.

f) Tutorización de prácticas académicas externas de estudiantes.

### **Artículo 22. Innovación de conocimientos.**

Serán objeto de valoración en concepto de innovación del conocimiento, entre otras, las siguientes actividades de los funcionarios:

a) Dirección, ejecución o participación en proyectos y/o trabajos de investigación, innovación y/o calidad relacionados con la actividad de la Administración.

La finalidad de estos trabajos es:

El estudio de un problema determinado y, en su caso, la implementación de las posibles acciones planteadas, cuando se trate de un trabajo de investigación.

La propuesta de nuevas alternativas y, en su caso, la implementación de las acciones propuestas, cuando se trate de un trabajo de innovación.

La propuesta de acciones encaminadas a la mejora continua de una situación o proceso dado, y, en su caso, la implementación de las acciones propuestas, cuando se trate de un trabajo de calidad.

b) Gestión del conocimiento, entendida como la difusión e intercambio de conocimientos, procedimientos y habilidades útiles para la realización de tareas profesionales. Con ella se pretende hacer explícito el saber profesional de los funcionarios de la Administración y la mejora de la práctica profesional a partir de las experiencias ofrecidas.

### **Artículo 23. Difusión del conocimiento.**

Serán objeto de valoración, en concepto de difusión del conocimiento, entre otras, las siguientes actividades:

a) Participación como ponente en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad de la Administración, siempre que estén organizadas por organismos ajenos a la Escuela de Administración Pública de Extremadura.

b) Publicaciones, definidas como elaboraciones profesionales editadas con fin divulgativo. Se tendrán en cuenta las publicaciones relacionadas con el ámbito de la Administración Pública, tanto en formato digital como en papel.

Con respecto a las publicaciones que, estando obligadas a consignar el ISBN carezcan del mismo, no serán valoradas.

- c) Obtención de reconocimientos públicos y premios, definidos como las menciones públicas y galardones obtenidos por el reconocimiento de la trayectoria profesional o por un trabajo sobresaliente relacionado con el ámbito profesional o con un tema de interés general y transversal para toda la Administración.

## CAPÍTULO IV

### **Puestos de trabajo de especial desempeño**

#### **Artículo 24. Puestos de trabajo de especial desempeño.**

1. Podrán tener la consideración de puestos de especial desempeño a los efectos recogidos en este apartado, aquellos en los que concurren circunstancias que dificultan la provisión, la permanencia en los mismos o la organización del trabajo, así como aquellos puestos que entrañen una especial responsabilidad o dificultad.

2. La Dirección General con competencias en materia de función pública es el órgano competente para la determinación de los puestos de trabajo de especial desempeño. Los mismos quedarán establecidos, previa negociación con los sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura, mediante resolución de la citada Dirección General.

3. Para la determinación de estos puestos se podrá tener en cuenta alguno o algunos de los siguientes criterios:

- a) Las condiciones de ubicación geográfica.
- b) La densidad o dispersión de la población de los lugares de trabajo.
- c) El desempeño de puestos con condiciones especiales de organización del trabajo.
- d) El desempeño de puestos o cargos contemplados en el artículo 135.5 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.
- e) Aquellos otros que pudieran determinarse por resolución de la Dirección General competente en materia de función pública.

## TÍTULO IV

### **Evaluación del desempeño**

#### CAPÍTULO I

#### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 25. Concepto de evaluación del desempeño.**

1. La evaluación del desempeño es el instrumento que posibilita la evaluación y valoración de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados del empleado público, según lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 113 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

2. El sistema de evaluación del desempeño se adecuará a criterios de relevancia de los contenidos, fiabilidad de los instrumentos, objetividad de los medios, transparencia, imparcialidad y no discriminación, debiendo aplicarse sin menoscabo de los derechos del empleado público, conforme a lo dispuesto en el artículo 113.2 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

#### **Artículo 26. Personal evaluable.**

Tendrán la consideración de personal evaluable el empleado público incluido en el ámbito de aplicación de este decreto.

#### **Artículo 27. Personal evaluador.**

1. La evaluación del desempeño la realizará, con carácter general, la persona titular del Servicio o responsable de la unidad administrativa asimilada a la que esté adscrito el personal empleado público, en colaboración con la persona titular de la Sección o del puesto de estructura que corresponda, en función del volumen de trabajadores adscritos a la unidad administrativa correspondiente.

2. Los altos cargos o cargos públicos responsables, evaluarán exclusivamente al personal que preste servicios bajo su dependencia directa.

3. El personal evaluador deberá observar, registrar y valorar la ejecución efectiva del trabajo de los empleados y empleadas públicos sujetos a evaluación, e informarles sobre su rendimiento y desempeño, indicándoles aquello en lo que deban mejorar.

4. Sus cometidos esenciales serán:

a) Realizar la entrevista previa de evaluación del desempeño para suscribir con el personal empleado público el "Acuerdo de Objetivos" a que se refiere el artículo 30.2 de este decreto.

b) Realizar la evaluación en los términos que se establezcan.

c) Notificar al evaluado el "Informe de Evaluación del Desempeño", que recoge el resultado obtenido.

d) Proponer acciones de mejora, incluyendo una formación específica si considera que el evaluado puede mejorar ostensiblemente con esta medida.

#### **Artículo 28. Requisitos para la evaluación del desempeño.**

1. Para que pueda realizarse la evaluación, será necesario el desempeño efectivo del puesto de trabajo de forma continuada o discontinua, al menos, durante el treinta por ciento de la jornada laboral anual del personal empleado público. No se realizará evaluación del desempeño cuando la prestación efectiva de servicios no supere el citado porcentaje.

2. Cuando durante un año natural se sucedan periodos de desempeño efectivo del puesto de trabajo y otros en los que no, la puntuación por objetivos y conducta profesional será proporcional al tiempo efectivo de trabajo desempeñado, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 40 de este decreto.

#### **Artículo 29. Periodo de las evaluaciones del desempeño.**

Con carácter general, la evaluación del desempeño, que tiene carácter individual, se realizará con periodicidad anual y estará referida a la actuación profesional de los empleados y empleadas públicos durante el año natural al que corresponda en función de la jornada efectivamente trabajada.

## CAPÍTULO II

### Contenido de la evaluación del desempeño

#### **Artículo 30. Áreas de evaluación.**

1. La evaluación del desempeño se verificará sobre las siguientes áreas de valoración:

1º Rendimiento profesional.

2º Conducta profesional.

2. La fijación de los objetivos y su medición será, con carácter general, anual, y se ajustará a la jornada efectivamente realizada por el personal empleado público, debiendo reflejarse en un documento denominado "Acuerdo de Objetivos", mientras que la acreditación del grado de cumplimiento deberá constar en un documento denominado "Informe de Evaluación del Desempeño".

3. El proceso de determinación de objetivos y conducta profesional, así como la valoración de su cumplimiento se establecerá en las disposiciones que desarrollen el presente decreto.

#### **Artículo 31. Rendimiento profesional.**

1. En el área del rendimiento profesional se medirá la consecución de los objetivos que se fijen, los cuales podrán tener carácter individual y/o colectivo.

2. Los objetivos que se establezcan deberán ser lo suficientemente concretos y medibles para que la valoración de su consecución pueda realizarse con absoluta transparencia y objetividad.

3. Asimismo, deberán ser realistas en el sentido de ser coherentes con las funciones y tareas encomendadas, y su consecución dependerá exclusivamente de la actividad profesional, individual y/o colectiva, de los empleados y empleadas públicos afectados.

#### **Artículo 32. Conducta profesional.**

1. En el área de conducta profesional se valorará el comportamiento y la profesionalidad en el ejercicio de las tareas encomendadas, basándose en la competencia con la que se desarrollan las actividades que integran las tareas esenciales de su puesto de trabajo.

2. En este área de valoración se pondrá especial incidencia en los siguientes indicadores: la iniciativa y compromiso con la organización, la capacidad de solucionar posibles conflictos, la colaboración y cooperación con los compañeros y compañeras de trabajo, el mantenimiento de un adecuado clima laboral, el mantenimiento voluntario del rendimiento laboral y la calidad del trabajo y el uso adecuado y eficiente del tiempo de trabajo y de los recursos laborales.

## CAPÍTULO III

## **Efectos de la evaluación del desempeño**

### **Artículo 33. Evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal.**

1. Para el acceso a los distintos niveles en que se estructura el sistema de carrera profesional horizontal, además de cumplir el requisito de permanencia, es necesario alcanzar la puntuación mínima fijada para el proceso de valoración y obtener un resultado positivo en la evaluación del desempeño, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de este decreto.
2. La obtención de un resultado positivo en la evaluación del desempeño se producirá, con carácter general, cuando el número de evaluaciones favorables realizadas durante el periodo de permanencia en el nivel inferior sea superior a las desfavorables.

### **Artículo 34. Evaluación del desempeño y provisión de puestos de trabajo.**

La progresión alcanzada en la carrera profesional así como valoraciones positivas en la evaluación del desempeño se considerarán como mérito a valorar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo en los términos que se establezcan en las correspondientes convocatorias.

### **Artículo 35. Evaluación del desempeño y permanencia en puestos de trabajo.**

Los efectos de la obtención de evaluaciones del desempeño desfavorables en relación con la continuidad en los puestos de trabajo obtenidos por concurso quedarán establecidos en la norma reglamentaria reguladora de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

### **Artículo 36. Evaluación del desempeño y formación.**

Cuando como consecuencia de los resultados de la evaluación del desempeño se pongan de manifiesto carencias o dificultades relevantes para el normal desempeño del puesto de trabajo, se pondrá a disposición del personal empleado público la posibilidad de recibir la formación específica que pudiera resolverlas. Esta formación específica podrá llegar a tener carácter obligatorio.

## **CAPÍTULO IV**

### **Comisión de Revisión de la evaluación del desempeño.**

#### **Artículo 37. La Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño.**

1. Se constituye la Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño como el órgano colegiado de carácter técnico y permanente al que corresponde conocer de cuantas solicitudes de revisión se deriven del proceso de evaluación del desempeño.
2. Este órgano tiene sede en Mérida y depende directamente de la Dirección General competente en materia de función pública.

#### **Artículo 38. Composición.**

La Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño estará compuesta por:

La persona titular de la Dirección General competente en materia de función pública, que ejercerá la presidencia. Podrá ser sustituida por la persona titular de la Jefatura de Servicio con competencia en materia de carrera profesional horizontal.

Vocales:

La persona titular de la Jefatura de Servicio con competencia en materia de carrera profesional horizontal.

La persona titular de la Jefatura de Servicio con competencia en el asesoramiento jurídico de la referida Dirección General.

Una persona del Servicio con competencia en materia de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal.

Una persona de la Unidad competente en materia de Inspección y Calidad de los Servicios.

Una persona de la Consejería a la que esté adscrita el personal evaluado, que desempeñe funciones de asesoramiento jurídico y recursos humanos.

La Secretaría la ejercerá una persona de la Dirección General competente en materia de función pública con funciones en materia de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal, designada por el Presidente.

Las organizaciones sindicales con representación en la mesa sectorial de la Administración General de la Comunidad Autónoma formarán parte de esta Comisión.

### **Artículo 39. Funciones.**

1. Corresponden a la Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño las siguientes funciones:

- a) Estudiar y resolver las reclamaciones formuladas por el personal evaluable frente al Acuerdo de Objetivos o al Informe de Evaluación del Desempeño.
- b) Conocer las quejas planteadas frente a los defectos de tramitación del procedimiento.
- c) Velar por la exacta aplicación de los criterios de relevancia de contenidos, fiabilidad de los instrumentos, objetividad de los medios, transparencia, imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación del desempeño.
- d) Emitir un informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas y reclamaciones formuladas.
- e) En general, cualesquiera otras que le atribuyan las normas que le sean de aplicación.

2. En el ejercicio de sus funciones, y para el adecuado desarrollo de las mismas, la Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño podrá recabar de todo el personal implicado en el proceso cuantos datos y antecedentes considere oportunos, así como servirse del asesoramiento técnico preciso.

3. El régimen jurídico, funcionamiento y sistema de adopción de acuerdos de esta Comisión será el establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

## **CAPÍTULO V**

### **Situaciones particulares**

#### **Artículo 40. Evaluación y situaciones administrativas.**

1. Para realizar la evaluación del desempeño del personal funcionario que se encuentre en situación administrativa de servicios especiales, excedencia voluntaria por cuidado de familiares y excedencia voluntaria por razón de violencia de género, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

a) El empleado o empleada que se encuentre durante el año natural completo en alguna de las referidas situaciones administrativas, obtendrá un resultado favorable en la evaluación del desempeño el citado año.

b) Cuando durante un año natural se sucedan periodos en los que el personal empleado público se encuentre en situación de servicio activo y en alguna de las situaciones contempladas en el presente artículo, se considerará que se ha permanecido todo el año en esta última situación, y se aplica lo dispuesto en el párrafo anterior, siempre que el periodo transcurrido en ella supere el setenta por ciento de la jornada anual. En caso contrario, se aplicarán los criterios generales de evaluación para ese año.

2. Al personal empleado público en situación administrativa de servicio activo exento total de asistencia al trabajo por representación sindical, le resultará de aplicación los mismos criterios recogidos en el apartado anterior de este artículo.

3. Al personal empleado público en situación administrativa de servicio activo parcialmente exento de asistencia al trabajo por representación sindical, se le aplicará los criterios generales establecidos en el presente decreto para la evaluación del desempeño.

4. Los empleados y empleadas públicas representantes sindicales, mantendrán el derecho a percibir el complemento de carrera profesional horizontal del nivel que tuvieran reconocido.

#### **Disposición transitoria primera. Implantación progresiva del sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño.**

La Administración General de la Junta de Extremadura implantará progresivamente los sistemas de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño previsto en este decreto.

A tal efecto, la Dirección General competente en materia de función pública aprobará anualmente, previa negociación con los sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Extremadura, un Plan de Valoración que establecerá y desarrollará de forma gradual los requisitos y méritos a valorar, la puntuación que corresponde a cada uno de ellos y la puntuación mínima del proceso de valoración necesaria para acceder al nivel superior de carrera profesional horizontal.

Entretanto se habilitan los medios para poder implementar en su totalidad la evaluación del desempeño, no será requisito necesario para progresar en la carrera profesional horizontal, la obtención de un resultado positivo en la evaluación del desempeño.

Si el citado Plan de Valoración no se aprobara antes del inicio del año correspondiente, se considerará automáticamente prorrogado el del año anterior hasta la aprobación del nuevo.

#### **Disposición transitoria segunda. Cómputo del periodo de permanencia para funcionarios con reconocimiento de nivel previo a la publicación del Decreto.**

El personal funcionario del ámbito de Administración General de la Junta de Extremadura que a la fecha de publicación del presente decreto tenga un reconocimiento de nivel de carrera profesional horizontal y se encuentre en servicio activo o en alguna de las situaciones administrativas previstas en el artículo 14.2, apartados b), d), e) y f) de la presente norma, podrá solicitar el reconocimiento del siguiente nivel de carrera profesional horizontal que pudiera corresponderle, computándosele, a efectos del cumplimiento del requisito de permanencia, todo el tiempo de servicios prestados en la Administración General de la Junta de Extremadura hasta el momento de presentación de la solicitud, conforme a lo dispuesto en los artículos 14 y 15 de este decreto.

#### **Disposición transitoria tercera. Efectos retroactivos.**

Para el personal empleado público que vio suspendido su derecho al reconocimiento de carrera profesional, en virtud de lo dispuesto en la cláusula segunda del Acuerdo para el desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura, suscrito el 8 de mayo de 2019, los reconocimientos de nivel 1 que se soliciten desde la publicación del primer Plan de Valoración de la Dirección General competente en materia de función pública, se dictarán conforme a la situación del personal empleado público a fecha de presentación de la solicitud y producirán efectos administrativos y económicos de la siguiente forma:

Para quienes cumplieran los requisitos exigidos en el Plan de Valoración en el periodo comprendido desde el 21 de mayo al 31 de diciembre de 2019, su reconocimiento de nivel tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2020.

Para quienes cumplieran los requisitos exigidos en el Plan de Valoración en el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2020 hasta el día de la publicación del citado Plan de Valoración, su reconocimiento de nivel tendrá efectos económicos desde el mes siguiente al del cumplimiento de requisitos.

Para quienes cumplieran los requisitos exigidos en el Plan de Valoración desde la fecha de su publicación, su reconocimiento de nivel tendrá efectos económicos desde el mes siguiente al de la presentación de la solicitud, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.5 del presente decreto.

#### **Disposición transitoria cuarta. Provisión de puestos de trabajo.**

Hasta tanto no se produzca la implantación definitiva del sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño, la progresión alcanzada en la carrera profesional no podrá tener la condición de mérito de necesaria valoración en la provisión de puestos de trabajo por el procedimiento de concurso.

#### **Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesta en este decreto y, en concreto, se dejan sin efecto el Acuerdo de 15 de septiembre de 2008 entre la Junta de Extremadura y los Sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración General de la C.A de Extremadura sobre los criterios generales de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de dicho ámbito, la Adenda de 29 de diciembre de 2008, al Acuerdo de 15 de septiembre de 2008, la segunda Adenda al Acuerdo entre la Junta de Extremadura y los Sindicatos más representativos en el ámbito de la

Administración General de la C.A de Extremadura de 15 de septiembre de 2008, el Acuerdo de 17 de abril de 2018, entre la Junta de Extremadura y los Sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración General de la C.A de Extremadura sobre la modificación del ámbito de aplicación de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos y el Acuerdo de 8 de mayo de 2019 entre la Junta de Extremadura y los Sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración General de la C.A de Extremadura para el desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura, todo ello sin perjuicio del contenido económico que resultara de aplicación.

**Disposición final primera. Aplicación del decreto al personal laboral.**

Con el objetivo de equiparar al personal laboral con el personal funcionario de la Junta de Extremadura, sus organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de la misma, la regulación contenida en este decreto será de aplicación al personal laboral, previa modificación del Convenio Colectivo vigente para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura.

**Disposición final segunda. Desarrollo normativo.**

Se faculta a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este decreto.

**Disposición final tercera. Entrada en vigor.**

Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 17 de noviembre de 2021

El Presidente de la Junta de Extremadura  
GUILLERMO FERNÁNDEZ VARA

Vicepresidenta Primera y Consejera de  
Hacienda y Administración Pública,  
PILAR BLANCO-MORALES LIMONES