



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • DISPOSICIONES GENERALES CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

*DECRETO 204/2019, de 19 de diciembre, de segunda modificación del Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, aprobado por Decreto 37/2011, de 11 de mayo.*

#### Preámbulo

La regulación del Capítulo III de la Ley de Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública, relativo a la carrera profesional y la evaluación del desempeño, ha sido modificada mediante la Ley del Principado de Asturias 7/2018, de 24 de julio, de medidas en materia de función pública como consecuencia de la prórroga presupuestaria, al objeto de incluir expresamente el reconocimiento del derecho a la carrera horizontal del personal funcionario interino así como del personal funcionario de carrera de otras Administraciones Públicas que ocupen puestos en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos sin haber obtenido destino definitivo.

Es objeto del Decreto 37/2011, de 11 de mayo, la aprobación del Reglamento que desarrolla la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos públicos y entes públicos, modificado por el Decreto 12/2013, de 6 de marzo, de primera modificación del Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, aprobado por Decreto 37/2011, de 11 de mayo.

Dada la obligación legal de incorporar al sistema de carrera horizontal al personal funcionario interino y al personal funcionario de carrera de otras Administraciones que no tuviera destino definitivo en la Administración del Principado de Asturias, resulta necesario modificar el citado reglamento, adaptando el modelo de progresión en carrera a las singularidades del personal funcionario interino, principalmente de quienes tienen varios nombramientos a lo largo del año y de corta duración. Así, se prevé para este colectivo una reducción del período mínimo de observación exigido para la realización de la evaluación del desempeño y el cumplimiento del objetivo individual.

Por otra parte se desarrolla el mandato contenido en la disposición transitoria de la Ley del Principado de Asturias 7/2018, de 24 de julio, que otorga al personal funcionario que acredite cinco años de ejercicio profesional a la fecha de entrada en vigor de la Ley un acceso extraordinario a la primera categoría personal. El apartado 2 de la citada disposición transitoria dispone que los derechos administrativos y económicos de la primera categoría tendrán efectos del día de su reconocimiento, pero si este no se produjera antes del día 1 de enero de 2019 los derechos vendrán referidos a esa fecha, siempre que a la misma se tenga reconocida la categoría de entrada y se mantenga la vinculación con la Administración del Principado de Asturias. Por ello resulta aconsejable incorporar y regular esta medida en el Reglamento a la mayor brevedad a fin de no dilatar en el tiempo este período transitorio.

Además se introducen modificaciones con el propósito de subsanar algunas carencias detectadas en la actual regulación tras varios años de implantación efectiva del sistema de carrera. De esta forma se adapta el sistema al personal con determinadas particularidades en la prestación de sus servicios o la aplicación proporcional de la puntuación anual, que se calcula siempre a 31 de diciembre de cada año, cuando el derecho al reconocimiento de la progresión de categoría personal se puede producir en cualquier fecha a lo largo del año, o bien se incorporan situaciones administrativas que no existían a la fecha de aprobación del Reglamento como la situación de servicios en el sector público autonómico. Finalmente otras modificaciones tienen su origen en modificaciones legales y reglamentarias que inciden indirectamente en la regulación vigente.

El presente decreto se dicta en el ejercicio de las competencias que los artículos 10.1.1 y 15.3 del Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias atribuyen al Principado de Asturias en materia de régimen estatutario de sus funcionarios, artículos desarrollados por la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, que dispone que al Consejo de Gobierno le corresponde dirigir la política de personal en materia de función pública de la Administración del Principado así como aprobar los decretos que se dicten en esta materia.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la norma se ajusta a los principios de buena regulación siendo el instrumento necesario para dar cumplimiento a la obligación legal anteriormente expuesta, constituyendo una medida eficaz y proporcional para la satisfacción del interés perseguido por la norma. Por otra parte, a través de este decreto se dota de seguridad jurídica y eficiencia a una materia que ha sido objeto de variadas interpretaciones judiciales. Por último, la disposición respeta el principio de transparencia, cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en la medida en que se permite el general conocimiento de los criterios y condiciones que regulan el derecho de promoción horizontal del personal afectado por la norma.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Presidencia, de acuerdo con el Consejo Consultivo del Principado de Asturias y previo acuerdo del Consejo de Gobierno en su reunión de 19 de diciembre de 2019,



## DISPONGO

Artículo único. Modificación del Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, aprobado por el Decreto 37/2011, de 11 de mayo.

El Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, aprobado por Decreto 37/2011, de 11 de mayo, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 2, que pasa a tener la siguiente redacción:

“Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El modelo de carrera horizontal y evaluación que se desarrolla será de aplicación a los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos públicos y entes públicos, que se encuentren en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo.

2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos públicos y entes públicos se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y se ajustará a lo que se disponga en los correspondientes convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido para la regulación de la carrera horizontal en la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, y sin perjuicio de la remisión que en aquellos pueda hacerse a este reglamento.

3. Se reconoce el derecho a la carrera horizontal a los funcionarios de otras Administraciones públicas que ocupen puestos de trabajo en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, en los mismos términos que para los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, durante el tiempo que permanezcan vinculados a esta Administración. En estos casos se reconocerán los derechos económicos correspondientes al grupo de clasificación donde se encuadre su cuerpo o escala de origen, todo ello sin perjuicio de lo que dispongan los convenios de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración previstos en el artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.”

Dos. Se modifica el artículo 3, que queda redactado como sigue:

“Artículo 3. Derecho a la información.

La Consejería competente en materia de función pública pondrá a disposición de los empleados públicos un fichero de consulta permanente tanto de las categorías personales reconocidas en la carrera horizontal como de las puntuaciones que se vayan obteniendo en los distintos bloques de valoración que integran el proceso de evaluación.”

Tres. Se modifica el artículo 7, que pasa a tener la siguiente redacción:

“Artículo 7. Inicio de la carrera.

La carrera horizontal de los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación se iniciará en la categoría de entrada, la cual ostentarán de forma automática desde la toma de posesión como funcionarios de carrera o desde su nombramiento como funcionario interino.

A estos efectos, se entenderán en la misma situación los funcionarios de carrera de la Administración del Principado de Asturias en los supuestos de reingreso al servicio activo, procedentes de una situación administrativa en la que no tuvieran reconocimiento de categoría personal alguna, así como a los funcionarios de otras Administraciones que se incorporen a la Administración del Principado de Asturias.”

Cuatro. Se modifica el apartado 1 del artículo 8, que queda redactado del siguiente modo:

“1. El reconocimiento de las distintas categorías personales en que se estructura la carrera horizontal, excepto la categoría de entrada, requerirá la previa solicitud por el personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación del presente reglamento.”

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 9, que pasa a tener la siguiente redacción:

“1. Los funcionarios podrán desistir de su solicitud de reconocimiento de categoría personal antes de la resolución de la misma. También podrán renunciar, de forma expresa, al sistema de progresión en la carrera horizontal en cualquier momento.”

Seis. Se añade una letra g) al apartado 2 del artículo 12, con la siguiente redacción:

“g) Servicios en el sector público autonómico.”

Siete. Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 13, que quedan redactados del siguiente modo:

“1. El reconocimiento de las distintas categorías personales en que se estructura la carrera horizontal de los funcionarios conlleva el proceso de evaluación de los siguientes bloques de valoración:

- a) La evaluación del desempeño.
- b) Los objetivos colectivos e individuales.
- c) La formación, innovación y transferencia del conocimiento.
- d) Los puestos de especial desempeño.

Las puntuaciones obtenidas en los distintos bloques de valoración se totalizarán a 31 de diciembre, una vez concluido el proceso de evaluación anual, aplicándose esta puntuación de forma proporcional, prorrateada por días naturales, en aquellos supuestos en los que la fecha del inicio o fin del período de permanencia exigido no resultara coincidente con el año natural. El prorrateo se realizará exclusivamente en la anualidad correspondiente al inicio o fin del cumplimiento del período mínimo de permanencia exigido para el acceso a cada una de las categorías personales.



Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior las puntuaciones relativas al bloque c) relativo a la formación, innovación y transferencia del conocimiento, que podrán computarse en la fecha de su realización o reconocimiento si estas resultasen determinantes para el acceso a una determinada categoría.

El contenido, desarrollo específico y puntuación máxima de los bloques de valoración se regula en los Títulos II, III, IV y V.

2. Para el acceso a una categoría personal superior será requisito necesario la obtención, en los procesos de evaluación correspondientes, de la puntuación mínima que para cada uno de los grupos y subgrupos de titulación figura en el anexo II.

En el supuesto de que por circunstancias excepcionales no pudiera llevarse a cabo en una determinada anualidad el proceso de evaluación en alguno o algunos de los bloques o factores de valoración que lo integran, las puntuaciones mínimas recogidas en el anexo II se reducirán proporcionalmente atendiendo a las puntuaciones máximas anuales asignadas a los bloques o factores de valoración no evaluados. La concurrencia de tales circunstancias será apreciada por Resolución debidamente motivada de quien sea titular de la Consejería competente en materia de función pública."

Ocho. Se modifica el apartado 1 del artículo 14, que pasa a tener la siguiente redacción:

"1. Cuando los funcionarios accedan a otro cuerpo o escala de su grupo o subgrupo de titulación y tengan reconocida una determinada categoría personal, continuarán percibiendo el complemento de carrera correspondiente a su grupo o subgrupo de pertenencia, accediendo a las siguientes categorías de la carrera horizontal desde el nuevo cuerpo o escala.

Se aplicará idéntico criterio cuando se trate de personal laboral que, conforme al artículo 50.7 de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, acceda a cuerpos y escalas de funcionarios de idéntico grupo o equivalente subgrupo de titulación al de procedencia o bien se trate de procesos de integración de personal laboral en cuerpos y escalas de funcionarios del mismo grupo o equivalente subgrupo de titulación."

Nueve. Se modifica el apartado 3 del artículo 16, que queda redactado del siguiente modo:

"3. Respecto al personal funcionario que se encuentre percibiendo el complemento de carrera y acceda a otro cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional se estará a lo dispuesto en el artículo 14."

Diez. Se modifica el párrafo primero del artículo 18, que queda redactado como sigue:

"El tiempo de permanencia de un funcionario en situación de servicios especiales computará a efectos de progreso en la carrera horizontal. Respecto al proceso de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:"

Once. Se modifica el párrafo primero del artículo 19, que queda redactado como sigue:

"Al funcionario que se encuentre en situación de liberación sindical le serán de aplicación los criterios recogidos en el artículo anterior."

Doce. Se modifica el apartado 1 del artículo 20, que pasa a tener la siguiente redacción:

"1. El funcionario en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes tendrá derecho al cómputo del tiempo en esa situación a efectos de la carrera horizontal, en los siguientes términos:

- El tiempo que dure esta situación se considerará como período de permanencia en la categoría personal reconocida.
- La puntuación por objetivos colectivos será proporcional al período anual de prestación efectiva de servicios.
- La evaluación del desempeño así como la fijación del objetivo individual, de no encontrarse este ya fijado por el evaluador, y su valoración procederán únicamente si el desempeño efectivo del puesto por el funcionario durante el año natural se cuantifica al menos en el treinta por ciento de la jornada anual no otorgándose, en caso contrario, puntuación alguna en esos factores de valoración, salvo lo dispuesto en el artículo 52.5 para el objetivo generalista de cumplimiento individual.
- Para la puntuación a obtener en el resto de los bloques de valoración se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación."

Trece. Se modifica el artículo 21, que queda redactado del siguiente modo:

"Artículo 21. Excedencia por cuidado de familiares, por razón de violencia de género, por razón de violencia terrorista y excedencia forzosa.

El funcionario tendrá derecho al cómputo del tiempo de permanencia en estas situaciones a efectos de carrera horizontal, en los siguientes términos:

- El tiempo que dure esta situación se considerará como período de permanencia en la categoría personal reconocida.
- La puntuación por objetivos colectivos será proporcional al período anual de prestación efectiva de servicios.
- La evaluación del desempeño así como la fijación y valoración del objetivo individual por el evaluador procederá únicamente si el desempeño efectivo del puesto por el funcionario durante el año natural se cuantifica al menos en el treinta por ciento de la jornada anual, no otorgándose, en caso contrario, puntuación alguna en esos factores de valoración, salvo lo dispuesto en el artículo 52.5 para el objetivo generalista de cumplimiento individual.
- Para la puntuación a obtener en el resto de factores y bloques de valoración se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación."



Catorce. Se modifica el artículo 22, que pasa a tener la siguiente redacción:

"Artículo 22. Garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

1. En el supuesto de permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación.

2. Si la duración de los permisos resulta coincidente con el año natural, se computará ese año, a efectos de la carrera horizontal, como tiempo de ejercicio profesional dándose por superado el proceso de evaluación. En este caso la puntuación a otorgar en ese proceso resultará del cociente entre la puntuación mínima exigible para el acceso correspondiente a cada categoría personal y el número de años que la permanencia en esa categoría comprenda.

Cuando en un mismo año natural coexistan períodos de servicios efectivos y períodos de disfrute de estos permisos, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación siempre que el período de servicios efectivos sea al menos del treinta por ciento de la jornada anual. En caso contrario se les aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior."

Quince. Se suprime el artículo 23, que queda sin contenido.

Dieciséis. Se modifica el título del artículo 24 y sus apartados 1 y 2, que pasan a tener la siguiente redacción:

"Artículo 24. Reingreso al servicio activo procedente de la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas o Servicios en el Sector Público Autonómico.

1. Los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias que pasen a ocupar puestos de trabajo en otras Administraciones Públicas o en el sector público autonómico y tengan reconocida una determinada categoría personal en la carrera horizontal, tendrán derecho, tras su retorno a la Administración del Principado, al cómputo del tiempo de permanencia en esas situaciones a los efectos del cumplimiento del período exigido en cada categoría personal para el ascenso.

2. Cuando en un mismo año natural coexistan períodos de servicios efectivos en la Administración del Principado de Asturias y períodos en otras Administraciones Públicas o en el sector público autonómico, serán de aplicación las siguientes reglas:

- a) Si el período de permanencia en la Administración del Principado de Asturias se cuantifica al menos en el treinta por ciento de la jornada anual, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación.
- b) Si el período de permanencia en la Administración del Principado de Asturias resulta inferior al treinta por ciento de la jornada anual, se aplicarán las siguientes reglas:
  - 1.º La puntuación por objetivos colectivos será proporcional al período anual de prestación efectiva de servicios.
  - 2.º No se realizará la evaluación del desempeño ni se fijará el objetivo individual de no encontrarse este ya fijado por el evaluador, no otorgándose puntuación alguna en esos factores, salvo lo dispuesto en el artículo 52.5 para el objetivo generalista de cumplimiento individual.
  - 3.º Para la puntuación a obtener en el resto de los factores se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación."

Diecisiete. Se modifica el artículo 27, que pasa a tener la siguiente redacción:

"Artículo 27. Evaluados.

Tendrán la consideración de evaluados todos aquellos funcionarios a que hace referencia el artículo 2 y que se hayan incorporado al sistema de progresión en la categoría personal en que consiste la carrera horizontal.

Para que pueda realizarse la evaluación será necesario el desempeño efectivo de los puestos de trabajo por los funcionarios, de forma continua o discontinua, durante al menos el treinta por ciento de su jornada anual. Cuando este desempeño afecte al personal funcionario interino, el número de días naturales mínimo para la realización de la evaluación del desempeño será de 30 días continuados alcanzados en un mismo o distintos nombramientos sucesivos para el mismo puesto o tipo de puesto, siempre que se encuentren adscritos a la misma unidad orgánica/unidad de evaluación y bajo la dependencia del mismo evaluador, generándose el derecho a puntuación en el sistema de carrera horizontal únicamente de alcanzar la prestación efectiva de servicios por el funcionario interino al menos el treinta por ciento de la jornada anual establecida."

Dieciocho. Se modifica el artículo 28, que pasa a tener la siguiente redacción:

"Artículo 28. Evaluadores.

1. La evaluación del desempeño se realizará obligatoriamente por un superior jerárquico de los funcionarios y contará con la conformidad del responsable superior del evaluador. La conformidad no se exigirá cuando se encontrase vacante el puesto del superior jerárquico o su titular en cualquier situación que pudiera impedirle el desempeño de sus funciones durante un período temporal prolongado, así como en aquellos supuestos en que los funcionarios a evaluar dependan directamente de un alto cargo.

2. Los altos cargos evaluarán exclusivamente al personal que preste servicios bajo su dependencia directa."

Diecinueve. Se modifica el artículo 37, que queda redactado del siguiente modo:

"Artículo 37. Propuesta de formación.

Si la evaluación del área de desempeño de tarea resultase negativa, el evaluador deberá proponer aquellas acciones formativas o planes de trabajo personalizados que considere necesarios para mejorar la actuación y el rendimiento del evaluado.



A efectos del presente reglamento, se entenderá por planes de trabajo personalizados aquellas acciones que pueda proponer el evaluador con respecto a la organización y procedimiento de ejecución de las tareas a desarrollar por el evaluado.”

Veinte. Se modifica el artículo 38, que pasa a tener la siguiente redacción:

“Artículo 38. Efectos de la evaluación del desempeño en la carrera horizontal.

La valoración obtenida por los funcionarios se traducirá, para su consideración en el sistema de carrera horizontal, en una puntuación cuyo máximo anual será de 5 puntos por cada área de desempeño, teniendo en cuenta que la evaluación negativa cuya media sea 1 no otorgará puntuación alguna y la puntuación media superior a 1 otorgará tantos puntos como resulten de multiplicar la media aritmética por 1,25.

A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, cuando se trate de funcionarios interinos que acrediten el desempeño efectivo de al menos el 30% de la jornada anual, de existir más de un informe de evaluación, la puntuación anual obtenida se identificará con la puntuación media que resulte de las puntuaciones correspondientes a los distintos informes de evaluación.”

Veintiuno. Se modifica el artículo 39, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 39. Unidades de evaluación.

1. Previo al inicio de cada período de evaluación la Consejería competente en materia de función pública relacionará por Consejerías, organismos y entes públicos, los superiores jerárquicos a quienes corresponda realizar la evaluación, el colectivo de funcionarios asociados a los mismos y los responsables superiores de los evaluadores, quienes funcionarán bajo la denominación de unidades de evaluación.

2. Cualquier modificación en la composición y número de las unidades de evaluación deberá ser comunicada a la Dirección General competente en materia de evaluación de recursos humanos en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a esa modificación, confirmando, de no producirse comunicación alguna, la idoneidad de las unidades de evaluación preexistentes.

3. Los funcionarios podrán acceder a la información de la unidad de evaluación a la que pertenecen, a la identificación de su evaluador y del superior del evaluador, así como a la información relativa a cualquier cambio que durante el período de evaluación pudiera producirse.”

Veintidós. Se modifica el artículo 41, quedando redactado como sigue:

“Artículo 41. Informe de evaluación del desempeño.

1. El informe de evaluación del desempeño es el documento que contiene la valoración individual realizada por el evaluador conforme a las normas establecidas en el presente reglamento.

2. El informe de evaluación del desempeño se cumplimentará por el evaluador una vez finalizado el año y será remitido, con la conformidad del responsable superior, a la Dirección General competente en materia de evaluación de recursos humanos con anterioridad al 20 de febrero del siguiente ejercicio. En los supuestos de vacaciones, permisos retribuidos, licencias e incapacidad temporal, si el evaluado no estuviese incorporado en su puesto de trabajo durante estas fechas, el informe se cumplimentará una vez se haya producido la efectiva incorporación al mismo.

Cuando los evaluados sean personal funcionario que desempeñe puestos de trabajo con jornada de trabajo anual inferior a la regulada con carácter general, el informe de evaluación se cumplimentará por el evaluador con anterioridad a la finalización del período temporal anual de actividad con independencia del mes con el que se corresponda la finalización.

3. Del informe de evaluación del desempeño se dará traslado al funcionario quien en el plazo de tres días podrá realizar las alegaciones y observaciones que considere convenientes en el propio informe de evaluación del desempeño.

4. Concluido el trámite anterior se trasladarán la totalidad de los informes de evaluación del desempeño junto con las memorias y alegaciones que se hubiesen presentado al responsable superior quien, conforme a lo establecido en el artículo 30, dará su conformidad a los mismos.

5. Si como consecuencia del trámite de conformidad realizado por el responsable superior del evaluador se produjesen modificaciones en el informe de evaluación del desempeño, este se trasladará de nuevo al funcionario para su conocimiento.

6. La evaluación del desempeño se realizará tomando como referencia la composición de las unidades de evaluación a fecha de 31 de diciembre de cada año.

7. A efectos de lo señalado en el apartado anterior, los evaluadores que cesen en sus destinos con anterioridad al 31 de diciembre deberán informar al superior sobre las apreciaciones que, hasta la fecha de cese, hayan realizado de los evaluados de su unidad.

8. El funcionario que cambie de destino con anterioridad al 31 de diciembre podrá solicitar del evaluador que hubiera tenido asignado un informe de sus apreciaciones que conservará y aportará al nuevo evaluador en el momento de la entrevista. En estos casos el nuevo evaluador podrá servirse de cuantos otros informes considere oportunos. No resultará necesaria la solicitud de informe de apreciaciones cuando se trate de personal funcionario interino, procediendo en su caso la emisión del informe de evaluación siempre que el nombramiento hubiera alcanzado un mínimo de 30 días naturales continuados, de acuerdo a lo establecido en el artículo 27.

9. La Consejería competente en materia de función pública determinará la sistemática general de los informes de evaluación del desempeño y la validación de los programas informáticos que al efecto pudieran implantarse dictándose las correspondientes normas para su elaboración, custodia y utilización, asegurando su confidencialidad y la adecuación a la normativa sobre el tratamiento y la libre circulación de datos personales.”



Veintitrés. Se modifica el artículo 46, que pasa a tener la siguiente redacción:

“Artículo 46. Unidades de gestión.

1. La unidad de gestión es la agrupación temporal y funcional de empleados públicos, coincidente con órganos preexistentes en la Administración del Principado de Asturias, que comparten funciones y objetivos comunes.
2. Previo al inicio de cada período de evaluación, la Consejería competente en materia de función pública determinará la estructura, composición y número de las unidades de gestión así como el responsable de las mismas, comprobando su adecuación para el cumplimiento de los objetivos de gestión.
3. Durante el primer mes de cada ejercicio se enviará a la Dirección General competente en la evaluación de recursos humanos la composición de las unidades de gestión salvo cuando no se hubieran producido cambios o se hubiesen comunicado al tiempo de producirse.”

Veinticuatro. Se modifica el apartado 1 del artículo 48 y se añade un nuevo apartado 6 al artículo, con la siguiente redacción:

“1. Los objetivos se fijarán por el responsable de la unidad de gestión durante el primer mes de cada ejercicio. Los objetivos tendrán su período de ejecución dentro del año natural y su cumplimiento vendrá referido a 31 de diciembre de cada ejercicio.

El responsable de la unidad de gestión podrá realizar durante el período de ejecución y con anterioridad al último cuatrimestre del año, ajustes en la definición y alcance de los objetivos colectivos fijados motivados por los cambios operados en la estructura orgánica a la que la unidad se encuentre adscrita que pudieran modificar sus competencias u otras circunstancias que pudieran afectar negativamente a los recursos humanos y materiales disponibles por la misma e imprescindibles para el cumplimiento de los objetivos, previo informe favorable de la Dirección General competente en materia de evaluación de recursos humanos.”

2. Los objetivos fijados se recogerán por escrito en el documento “acuerdo de objetivos” que irá firmado por el responsable de la Unidad de gestión y por el titular de la Secretaría General Técnica o Dirección General de adscripción, o bien por la Dirección o Gerencia de cada organismo o ente público.

3. El número de objetivos colectivos a señalar será con carácter general de cinco y podrán ser de dos tipos:

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

4. Los objetivos serán cuantificables y medibles y deberán contar con una fuente de verificación fiable.

5. Por la Consejería competente en materia de función pública se determinará el modelo general y características de los documentos que componen la fijación y acreditación de cumplimiento de los objetivos colectivos, dictando las normas para su elaboración, custodia y utilización.

6. Aquellas unidades de gestión en las que, por la singularidad de las competencias asignadas o el reducido número de funcionarios que las integran, pudiera resultar compleja la fijación de objetivos colectivos se podrá optar entre la fijación de objetivos propios o la vinculación al cumplimiento de los objetivos colectivos de la Dirección General, Secretaría General Técnica, organismo o ente público al que se encuentren adscritas.”

Veinticinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 49, quedando redactado como sigue:

“1. Los responsables de las unidades de gestión acreditarán el grado de cumplimiento de sus objetivos antes del 15 de enero del ejercicio siguiente, remitiendo la información a la Dirección General competente en materia de evaluación de recursos humanos. De igual forma, informarán a los trabajadores de sus unidades del grado de cumplimiento alcanzado.”

Veintiséis. Se modifica el artículo 50, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 50. Efectos de los objetivos colectivos en la carrera horizontal.

1. La valoración del logro de los objetivos será anual y tendrá una puntuación máxima de 15 puntos computándose, con carácter general, a razón de 3 puntos por cada objetivo cumplido.

2. En aquellos objetivos que pudieran admitir graduación en su ejecución se podrán asignar puntuaciones proporcionales en función del grado de ejecución siempre que proporcionalidad y graduación queden recogidas previamente en el “acuerdo de objetivos”. En todo caso se entenderán cumplidos cuando se alcance al menos un 90 por ciento de esa ejecución.

3. La puntuación obtenida por cada unidad de gestión se asignará a cada miembro de la unidad proporcionalmente a los días de trabajo efectivo durante el período de evaluación. A estos efectos se entenderán como días efectivamente trabajados los correspondientes a los permisos retribuidos, permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, liberación sindical y la incapacidad laboral derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En el caso de aquellos funcionarios que hubieran pertenecido a más de una unidad de gestión durante el año, se les asignará la puntuación correspondiente a la unidad de gestión en la que acrediten más días efectivos de trabajo.

4. Los funcionarios integrados en unidades de gestión que se encuentren vinculadas a otras unidades orgánicas en la fijación de objetivos se les asignará la puntuación media que resulte de las puntuaciones obtenidas por las unidades de gestión incluidas en la Dirección General, Secretaría General Técnica, organismo o ente público a la que se encuentren adscritas.

5. Podrá considerarse la inexecución en los supuestos de cambio de estructura orgánica producida antes del último cuatrimestre del año u otras causas sobrevenidas de fuerza mayor no imputables a la unidad de gestión y de difícil o imposible previsión, siempre que estas causas queden debidamente justificadas por el responsable de la unidad en el



momento o acto de acreditación correspondiente. En estos casos, la puntuación máxima que se puede obtener por el bloque de objetivos colectivos se asignará proporcionalmente al resto de objetivos cuya ejecución no resulta afectada por esas causas excepcionales.”

Veintisiete. Se modifica el artículo 52, que pasa a tener la siguiente redacción:

“Artículo 52. Proceso de fijación de Objetivos Individuales.

1. Los evaluadores establecerán objetivos individuales a cada funcionario para el período de evaluación poniéndolo en conocimiento de los interesados durante la entrevista de evaluación. Por la Consejería competente en materia de función pública se determinará el modelo general y características de los documentos que componen la fijación y acreditación del cumplimiento de los objetivos individuales, dictando las normas para su elaboración, custodia y utilización.

2. La valoración final de los objetivos individuales se realizará junto a la entrevista correspondiente a la evaluación del desempeño y se comunicará a la Dirección General competente en materia de evaluación de recursos humanos en la fecha que ésta haya fijado.

3. El Consejo de Gobierno podrá sustituir la fijación de objetivos individuales del evaluador por el señalamiento de objetivos generalistas de cumplimiento individual por los funcionarios. Estos objetivos serán comunicados en el primer mes del período de evaluación.

4. A los funcionarios interinos se les fijarán los objetivos individuales siempre que su prestación de servicios venga determinada o se prevea por un período temporal continuado de al menos el treinta por ciento de la jornada anual establecida.

5. Cuando el funcionario no alcance el período mínimo de desempeño efectivo del puesto necesario para la fijación del objetivo individual, podrá realizar en el mes de enero de cada año un objetivo generalista consistente en una memoria de la experiencia profesional cuyo contenido se determinará por Resolución de la Consejería competente en materia de función pública.”

Veintiocho. Se modifica el artículo 53, quedando redactado del siguiente modo:

“Artículo 53. Efectos de los objetivos individuales en la carrera horizontal.

La valoración del alcance del objetivo individual o generalista tendrá una puntuación anual para todos los funcionarios de hasta un máximo de 5 puntos y será de aplicación proporcional a los días de trabajo efectivo durante el período de evaluación.”

Veintinueve. El apartado b) del artículo 62 queda redactado como sigue:

“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 en virtud de lo dispuesto por el Real Decreto 2063/2008, de 12 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 10/2007, de 22 de junio, de la Lectora, del Libro y de las Bibliotecas en lo relativo al ISBN, carezcan del mismo, no serán valoradas.”

Treinta. Se añade una disposición transitoria cuarta, con el siguiente contenido:

“Disposición transitoria cuarta. Reconocimiento de la Primera Categoría Personal dentro del sistema de la Carrera Horizontal en aplicación de lo dispuesto en la Ley del Principado de Asturias 7/2018, de 24 de julio, de medidas en materia de función pública como consecuencia de la prórroga presupuestaria.

1. El personal funcionario de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, o de otras administraciones que desempeñe puestos en ésta, podrá incorporarse voluntariamente a la primera categoría personal de la carrera horizontal previa solicitud del interesado mediante modelo normalizado y dentro del plazo que la convocatoria establezca, siempre que tenga reconocida la categoría de entrada antes de la fecha de finalización del plazo de solicitud y que acrediten cinco años de ejercicio profesional a la fecha de entrada en vigor de la Ley 7/2018, de 24 de julio.

En el caso de tener reconocida la categoría de entrada en más de un cuerpo, escala o categoría profesional correspondientes a grupos de titulación diferentes, procederá el reconocimiento de la primera categoría personal en aquel en el que acredite un mayor período temporal de servicios prestados, quedando en la categoría de entrada en el otro/s grupo/s de titulación. De resultar iguales los períodos temporales correspondientes a dos o más grupos de titulación, el reconocimiento de la primera categoría personal procederá en el grupo superior, salvo opción del interesado en contrario.

En todos los casos para el cómputo de los cinco años de antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados en el cuerpo o escala en el que se participe, incluido el tiempo de servicios previos reconocidos en el mismo cuerpo, escala o categoría profesional equivalente en la Administración del Principado de Asturias y podrán ser tenidos también en cuenta, en un porcentaje del 70%, los servicios prestados en cuerpos, escalas o categorías profesionales correspondientes a grupos de titulación diferentes a aquel en que se participa.

En ningún caso se tendrán en cuenta aquellos períodos de prestación de servicios que hayan sido computados anteriormente para el reconocimiento de categorías personales en cuerpos, escalas o categorías profesionales distintas a la que se concurra.

2. Los derechos económicos y administrativos de la primera categoría personal tendrán efectos de 1 de enero de 2019 siempre que a esa fecha se mantenga la vinculación con la Administración del Principado de Asturias. En otro caso, los efectos se producirán en la fecha en que, con posterioridad al 1 de enero de 2019, se acredite esta vinculación. En todo caso resultará necesario haber superado la correspondiente evaluación que se regirá por las reglas previstas en los apartados siguientes.



3. El proceso de evaluación se iniciará mediante la correspondiente convocatoria, en la que se valorarán exclusivamente los factores recogidos en el Título III, artículos 51 a 53; Título IV, Capítulo I y Título V, tomando como fecha de referencia la de la publicación de la convocatoria.

El procedimiento se regirá por las siguientes normas:

- a) El objetivo individual consistirá en la cumplimentación de un cuestionario incluido en la convocatoria de incorporación en período transitorio que deberá remitirse, junto con la solicitud, a la Dirección General competente en la materia en los plazos fijados en la resolución que al efecto se dicte.
- b) En los puestos de especial desempeño, se tendrá en cuenta la ocupación del puesto a la fecha de la publicación de la resolución de la convocatoria de incorporación.
- c) Para la valoración de la formación se tendrá en cuenta la realizada durante toda la vida profesional de los funcionarios en la Administración del Principado de Asturias hasta la fecha de la publicación de la convocatoria de incorporación y se computará a 0,25 puntos la hora. A estos efectos, se tendrán en cuenta los datos obrantes en el Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada". Si el funcionario no acreditase 40 horas de formación en la base de datos del Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada" podrá aportar otros cursos siempre que hubiesen sido organizados por órganos de la Administración del Principado de Asturias o por otras Administraciones Públicas u organismos públicos, o bien se hubiesen impartido en el marco de los Acuerdos de Formación Continua en las Administraciones Públicas.

En ningún caso se tendrá en cuenta la formación que haya sido computada anteriormente para el reconocimiento de categorías personales en cuerpos, escalas o categorías profesionales distintas a la que se concurra.

4. El total de puntos necesarios para obtener la categoría personal primera, en período transitorio, será de 9,5 puntos equivalente al 50% de la puntuación máxima de los factores evaluados.

La puntuación individual, a efectos del sistema de progresión en la carrera horizontal correspondiente a los años 2018 y 2019, se calculará multiplicando para cada uno de los años la puntuación realmente obtenida en la evaluación regulada en la presente disposición transitoria por el factor de corrección 1,94.

No obstante, respecto de los funcionarios de carrera que se encontraran incorporados a la carrera horizontal con anterioridad al 28 de julio de 2018, fecha de entrada en vigor de la Ley 7/2018, de 24 de julio, se entenderá superada la evaluación siempre que acrediten haber obtenido al menos el 50% de la puntuación posible en aquellos procesos de evaluación anuales a los que hubieran estado sujetos."

Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Dado en Candamo, a diecinueve de diciembre de dos mil diecinueve.—El Presidente del Principado de Asturias, Adrián Barbón Rodríguez.—La Consejera de Presidencia, Rita Camblor Rodríguez.—Cód. 2020-00066.