III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL ALICANTE

7900 *APROBACIÓN DEFINITIVA REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALICANTE*

ANUNCIO

La Excma. Diputación Provincial, en sesión plenaria celebrada el día 3 de agosto de 2022, acordó aprobar el expediente de "Reglamento de Carrera Profesional Horizontal de la Excma. Diputación Provincial de Alicante".

Dicho expediente ha permanecido expuesto al público en el Portal de Transparencia de la Diputación de Alicante, en el siguiente enlace: https://abierta.diputacionalicante.es/normativa-convocatorias-y-planes/documentos-sometidos-a-informacion-publica-durante_tramitacion/, así como en el Tablón de Anuncios de la Excma. Diputación Provincial de Alicante, durante el plazo de treinta días hábiles (del 8 de agosto al 19 de septiembre de 2022), para reclamaciones de conformidad con el anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante nº 149, de fecha 8 de agosto de 2022.

Transcurrido dicho plazo y no habiéndose presentado reclamación alguna contra el citado acuerdo, éste ha adquirido carácter definitivo con efectos del día 20 de septiembre de 2022.

Dando cumplimiento a lo establecido en el art. 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, y teniendo dicho acuerdo el carácter de definitivo, al no haberse presentado reclamaciones durante el periodo de información pública, de conformidad con lo dispuesto en el art. 49 de dicha Ley, se publica el texto íntegro:

"TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Objeto.-

1. El presente Reglamento tiene por objeto el desarrollo de la carrera profesional horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación, de conformidad con lo establecido en los artículos 16.3, 17 y 20.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y los artículos 132 y 133 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.-

1. El modelo de carrera horizontal que desarrolla el presente Reglamento será de aplicación a los funcionarios de carrera, funcionarios interinos y personal laboral fijo de la Diputación de Alicante que se encuentren en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

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

Artículo 3. Derecho a la información.-

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Reglamento, tendrá derecho a conocer, en cualquier momento, la situación de su expediente de carrera. La Diputación facilitará dicho acceso a través de los medios electrónicos establecidos al efecto, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

2. La información recogida y registrada cumplirá con los requisitos exigidos por la 'Ley de Protección de Datos'.

TÍTULO I CARRERA HORIZONTAL

CAPÍTULO I

Definición, características y estructura.

Artículo 4. Definición.-

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

2. El Sistema de Carrera Profesional Horizontal se desarrolla conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y su implantación debe conseguir un mayor grado de motivación e implicación del empleado en los objetivos de la organización, obteniendo con ello una mejora en la gestión de los servicios públicos.

Artículo 5. Características.-

1. La progresión en la carrera horizontal reunirá las siguientes características:

a) Voluntaria: corresponde a cada persona decidir su incorporación al sistema de progresión en el grado personal en que consiste la carrera horizontal.

b) Individual: la carrera horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo y trayectoria profesional alcanzado por el personal.

c) De acceso consecutivo y gradual en el tiempo: el progreso en la carrera horizontal consiste en el acceso consecutivo a los distintos grados de desarrollo profesionales, en la categoría y puesto que se ocupa con carácter definitivo, previo cumplimiento de los requisitos recogidos en el presente Reglamento.

d) Retribuida por grados de desarrollo profesional.

e) Irreversible: el grado de desarrollo profesional alcanzado por el personal, será irreversible sin perjuicio de lo dispuesto en la regulación del régimen disciplinario para la sanción de demérito.

Artículo 6. Estructura y grados de la carrera.-

1. La carrera se estructura mediante un sistema de grados de desarrollo profesional (en adelante GDP) a través de los cuales se progresará en cada uno de los grupos y subgrupos.

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

a) GDP de Entrada.

b) GDP 1.

c) GDP 2.

d) GDP 3.

e) GDP 4.

f) GDP de Excelencia.

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

CAPÍTULO II

Disposiciones generales para el acceso al sistema de carrera horizontal.

Artículo 7. Inicio de la carrera.-

1. La carrera horizontal del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento se iniciará en el GDP de Entrada, el cual se ostentará de forma automática desde la toma de posesión como funcionario de carrera o desde su nombramiento como funcionario interino y laboral fijo, siempre que no manifieste formalmente su renuncia, mediante el modelo normalizado, que será dirigido a la Presidencia de la Diputación.

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

Artículo 8. Reconocimiento de los distintos grados personales.-

1. El reconocimiento de los distintos GDP en que se estructura la carrera horizontal, excepto el GDP de Entrada que se ostentará de forma automática desde la toma de posesión, nombramiento o incorporación en la Diputación de Alicante, se producirá una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el progreso, actuando la Diputación de oficio, sin necesidad de solicitud alguna por parte del interesado, y sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

2. Los efectos económicos y administrativos del reconocimiento, se devengarán el 1 de enero del año en el que tiene lugar la última evaluación del desempeño y siempre y

cuando se cumplan los requisitos establecidos en el presente Reglamento para la progresión.

Artículo 9. Renuncia.-

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, podrá renunciar, de forma expresa, al sistema de progresión en la carrera horizontal, en cualquier momento posterior al acto de toma de posesión.

2. La renuncia se comunicará por escrito, mediante modelo normalizado, y se dirigirá a la Presidencia de la Diputación. La Diputación aceptará de plano y declarará conclusa la progresión en la carrera horizontal.

3. La renuncia implicará la pérdida permanente de los GDP reconocidos, así como los derechos económicos asociados a los mismos desde el mes siguiente a la fecha de la resolución por la que se declare que se ha producido aquella.

4. En caso de solicitar, mediante modelo normalizado, el reingreso en la carrera este se realizará desde el GDP de Entrada.

CAPÍTULO III

Progresión en el sistema de carrera horizontal.

Artículo 10. Progresión en la carrera horizontal.-

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

Artículo 11. Requisitos para la progresión en la carrera horizontal.-

1. El acceso a un GDP superior requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Completar el periodo de permanencia en el GDP inmediatamente anterior.

b) Acreditar tantas evaluaciones del desempeño positivas como años exigidos en el GDP inmediatamente anterior, permitiéndose una única evaluación negativa por grado para poder avanzar al grado superior. En caso de obtener una segunda evaluación negativa, se retrocederá al último año en el que se obtuvo una evaluación positiva; y,

si dicho año fuese del GDP anterior, se situará en el primer año del GDP en el que se encuentre.

c) En el GDP de Excelencia, la obtención de una segunda evaluación negativa o la ausencia de evaluación no justificada según las causas eximentes recogidas en el presente Reglamento, supondrá la pérdida de un 5% del último grado obtenido, y así sucesivamente, hasta que se obtenga una nueva evaluación positiva.

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

Artículo 12. Periodo de permanencia necesario para el reconocimiento de grado personal.-

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

a) GDP de Entrada: 5 años.

b) GDP 1: 5 años.

c) GDP 2: 5 años.

d) GDP 3: 6 años.

e) GDP 4: 6 años.

f) GDP de Excelencia: hasta la jubilación.

Artículo 13. Proceso de evaluación para la progresión en la carrera horizontal.-

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

a) Las competencias del puesto.

b) Los objetivos individuales y colectivos.

c) La formación y su transferencia al puesto.

d) La innovación y la gestión del conocimiento.

2. Para el acceso a un GDP superior se considerará la valoración obtenida durante las anualidades correspondientes al grado en el que se encuentra.

Artículo 14. Tiempo mínimo exigido para poder realizar la evaluación del desempeño.-

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

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

3. Dicho tiempo, no será exigible en aquellas situaciones administrativas reguladas en el capítulo V del presente Reglamento, al tratarse de situaciones protegidas por precepto legal a efectos de la promoción y la progresión en la carrera:

a) Liberación sindical.

b) Incapacidad temporal por contingencias profesionales.

c) Suma del permiso por nacimiento, lactancia e incapacidad temporal derivada de embarazo o por riesgo durante el embarazo.

d) Incapacidad temporal por enfermedad grave recogida en el anexo del RD 1148/2011.

e) Permiso por cuidado de hijos menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave recogida en el anexo del RD 1148/2011.

Artículo 15. Cambio de Grupo o Subgrupo y/o Puesto de Trabajo.-

1. A los efectos del presente artículo, se entenderá como cambio de puesto de trabajo, la modificación de la denominación del puesto con cambio en la misión y las funciones asignadas al mismo; no considerándose tal caso, para el cambio de unidad organizativa, departamento o área funcional de desempeño.

2. En línea con lo anterior, cuando el personal cambie de puesto de trabajo, pero no de grupo o subgrupo de titulación, continuará percibiendo el complemento de carrera correspondiente a su grupo o subgrupo, retrocediendo al primer año del grado en el

que se encuentre y se le realizará la evaluación del desempeño respecto de los cometidos del nuevo puesto.

3. Cuando acceda a otro grupo o subgrupo de titulación y cambie de puesto de trabajo, continuará el progreso en el nuevo grupo, desde el primer año del grado en el que se encuentre y se le realizará la evaluación del desempeño respecto de los cometidos del nuevo puesto.

4. Cuando, por el contrario, cambie de grupo o subgrupo, pero no de puesto de trabajo, continuará el progreso en el nuevo grupo, en el año y grado en el que se encuentre, pero no se le modificará el contenido de la evaluación del desempeño.

Artículo 16. Homologación de categorías, grados o niveles personales reconocidos en otras Administraciones Públicas.-

1. Para la homologación de categorías personales, grados o niveles de la carrera horizontal que pudieran tener reconocidos los funcionarios procedentes de otras Administraciones Públicas, que mediante los procedimientos de movilidad interadministrativa fueran nombrados para el desempeño de puestos en la Diputación de Alicante, se estará a lo dispuesto en los convenios u otros instrumentos de colaboración que puedan ser suscritos entre las distintas Administraciones Públicas, de acuerdo con el principio de reciprocidad. En su defecto, se estudiará su homologación teniendo en cuenta los años que hayan estado en la carrera horizontal y el resto de documentación que aporten para la acreditación.

2. La solicitud de homologación se dirigirá a la Presidencia de la Diputación, adjuntando a la misma cuanta documentación se estime oportuna en orden al reconocimiento pretendido, que será acreditado por la Comisión de Carrera Profesional.

CAPÍTULO IV

Retribución de los grados de desarrollo personales.

Artículo 17. Complemento de carrera horizontal.-

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

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

Grado Complemento de Carrera

GDP Entrada Complemento Grado de Entrada

GDP 1 Complemento Grado de Entrada + 15% del Salario Base mensual

GDP 2 Complemento Grado de Entrada + 30% del Salario Base mensual

GDP 3 Complemento Grado de Entrada + 40% del Salario Base mensual

GDP 4 Complemento Grado de Entrada + 50% del Salario Base mensual

GDP Excelencia Complemento Grado de Entrada + 60% del Salario Base mensual

3. El complemento del Grado de Desarrollo Profesional de Entrada estará recogido en los presupuestos generales de la Diputación. Por su parte, el salario base será el recogido para cada anualidad en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

4. Para el personal que se encuentre percibiendo el complemento de carrera y acceda a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo de titulación diferente, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.3 del presente Reglamento.

5. Para el personal que se encuentre percibiendo el complemento de carrera y acceda al GDP de Excelencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.c) del presente Reglamento.

CAPÍTULO V

Situaciones particulares.

Artículo 18. Licencias sin sueldo.-

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

2. La evaluación del desempeño se realizará de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 14 sobre el tiempo mínimo exigido para su realización.

Artículo 19. Mejoras de Empleo.-

1. El personal de la Diputación de Alicante que, con carácter provisional, pase a ocupar en mejora de empleo un puesto de trabajo, continuará el progreso en la carrera dentro del grupo o subgrupo del puesto de pertenencia, realizándosele la evaluación del desempeño respecto de los cometidos del nuevo puesto y de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 14.

2. En caso de ocupar con carácter definitivo el puesto desempeñado en mejora de empleo se atenderá a lo establecido en el artículo 15.

Artículo 20. Comisión de Servicios.-

1. El personal de la Diputación de Alicante que, con carácter provisional, pase a ocupar en comisión de servicios otro puesto de trabajo dentro de la Diputación, continuará el progreso en la carrera dentro del grupo o subgrupo de su puesto de pertenencia, realizándosele la evaluación del desempeño respecto de los cometidos del nuevo puesto y de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 14.

2. El personal de la Diputación de Alicante que, con carácter provisional, pase a desempeñar en comisión de servicios puestos en otras Administraciones y tenga reconocido un determinado GDP en la carrera horizontal, tendrá derecho, tras su retorno posterior a la Diputación, a incorporarse en su carrera, en el GDP y año reconocido, así como al cómputo del tiempo de los servicios prestados en dichas administraciones.

Artículo 21. Puestos con jornada de trabajo anual inferior a la ordinaria.-

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

Artículo 22. Incapacidad temporal.-

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

2. En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes, la evaluación del desempeño se realizará de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 14, sobre el tiempo mínimo exigido para su realización.

3. En aquellos supuestos en que la incapacidad temporal se deba a contingencias profesionales o incapacidad temporal referida en el artículo 14.3.d) y no se alcance el tiempo mínimo necesario para realizar la evaluación del desempeño, la ausencia de evaluación no computará a efectos de la no progresión.

Artículo 23. Servicios en otras Administraciones Públicas.-

1. El reconocimiento por la Diputación de Alicante de las categorías personales, grados o niveles que pudieran haber alcanzado sus funcionarios en situación de servicios en otras Administraciones Públicas en el sistema de carrera horizontal de dichas administraciones, requerirá la previa solicitud de homologación. Para su valoración se estará a lo dispuesto en los convenios u otros instrumentos de colaboración que puedan ser suscritos entre las distintas Administraciones Públicas, de acuerdo con el principio de reciprocidad. En su defecto, se estudiará su homologación teniendo en cuenta los años que hayan estado en la carrera horizontal y el resto de documentación que aporte para la acreditación.

Artículo 24. Garantías para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.-

1. El tiempo de permiso por nacimiento, paternidad, adopción o acogimiento, computará a efectos de la carrera, realizándose la evaluación del desempeño de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 14.

2. En aquellos supuestos en que como consecuencia de la suma del permiso por nacimiento, lactancia e incapacidad temporal derivada de embarazo o por riesgo durante el embarazo,

no se alcance el tiempo mínimo necesario para realizar la evaluación del desempeño, la ausencia de evaluación no computará a efectos de la no progresión.

3. El personal que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo, se le computará el tiempo de permanencia en dicha modalidad a efectos de la carrera horizontal. Igualmente, estará sujeto al requisito de la evaluación del desempeño en los mismos términos que el personal que se encuentra en la modalidad de trabajo presencial.

Artículo 25. Excedencia voluntaria por interés particular.-

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

Artículo 26. Liberación sindical.-

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

a) Si el tiempo de liberación sindical es total, o lo que es lo mismo, equivalente al 100 de la jornada ordinaria anual, se computará dicho tiempo a afectos de la carrera horizontal y se darán por superados los requisitos de la evaluación del desempeño.

b) Si el tiempo de liberación sindical es parcial, se computará dicho tiempo a efectos de la carrera horizontal, pero se le hará la evaluación del desempeño respecto de su puesto de trabajo. Si bien, los requisitos establecidos para la misma, se ajustarán al tiempo de jornada efectiva en su puesto de trabajo.

Artículo 27. Excedencia por cuidado de familiares, por motivo de violencia de género y violencia terrorista.-

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

2. La evaluación del desempeño se realizará de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 14.

Artículo 28. Servicios especiales.-

1. El personal que se encuentre en situación de servicios especiales tendrá derecho al cómputo del tiempo de permanencia en dicha situación, a efectos de la carrera horizontal, en el GDP reconocido.

2. La evaluación del desempeño se realizará de acuerdo a la regla general establecida en el artículo 14.

Artículo 29.- Comisión de Carrera Horizontal y Evaluación del Desempeño.-

1. La Comisión de Carrera Profesional, constituida en virtud de Decreto de la Sra. Diputada de Administración General y Hacienda, nº 2820 de 5 de agosto de 2020, será la encargada de ejercer las funciones que se le atribuye en el articulado de este Reglamento y de proponer la resolución de cuantas dudas surjan en su aplicación.

Artículo 30. Habilitación de desarrollo.-

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera

1. El personal laboral indefinido no fijo, queda incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento en los mismos términos que el personal funcionario. Una vez reúnan la condición de funcionario, continuarán la progresión en el sistema de carrera en el GDP en el que estuvieran.

Disposición Transitoria Segunda

1. El personal funcionario de carrera, funcionario interino o laboral fijo que a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento se encuentre en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo, se iniciará en el grado de entrada de acuerdo a las reglas recogidas en este Reglamento, siempre que no manifieste formalmente su renuncia mediante modelo normalizado dirigido a la Presidencia de la Diputación.

2. El citado personal tendrá derecho, además, al percibo de un grado de entrada Avanzado que vendrá previsto en los presupuestos generales de esta Diputación, que se percibirá hasta que se produzca la evaluación prevista en el art. 13, en cuyo momento se encuadrarán en el GDP que corresponda de conformidad con lo previsto en este Reglamento según el número de años que resulte de multiplicar su antigüedad reconocida por 0'55.

3. El percibo de la cantidad señalada en el apartado anterior vendrá condicionado a la previa consecución de dos objetivos: la implantación del modelo de dirección por objetivos vinculado al sistema de gestión ISO vigente; y la definición del mapa de competencias de sus puestos de trabajo.

4. La verificación del cumplimiento de los objetivos, así como el reparto concreto de las cantidades consignadas en los presupuestos de esta diputación provincial se efectuará en los términos y con arreglo a los criterios que determine la Comisión de Carrera a que hace referencia el artículo 29.

Disposición Transitoria Tercera

1. El reconocimiento de oficio por parte de la Diputación, de los distintos GDP en que se estructura la carrera horizontal, se hará efectivo cuando esta cuente con sistemas de información, seguros e integrados, que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la progresión.

2. En tanto en cuanto esto se produzca, será el interesado quien deba solicitar la progresión, una vez dé por cumplidos los requisitos, mediante escrito normalizado dirigido a la Presidencia de la Diputación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.- Toda referencia hecha al género masculino en el presente Reglamento incluye necesariamente su homónimo en femenino. Los géneros han sido empleados conforme a la práctica y uso generalmente admitidos en aras a la agilidad lingüística.

Disposición Adicional Segunda.- Cualquier situación excepcional, no contemplada en las situaciones administrativas reguladas en el presente Reglamento, será objeto de estudio y resolución por parte de la Comisión de Carrera Horizontal y Evaluación del Desempeño."

Contra dicho "Reglamento de Carrera Profesional Horizontal de la Excma. Diputación Provincial de Alicante", los interesados podrán interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a esta publicación, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Alicante, a la fecha de la firma electrónica

EL JEFE DE SERVICIO DE PERSONAL

EL DIPUTADO DE EMERGENCIAS, RECURSOS HUMANOS Y RETO DEMOGRÁFICO

LA SECRETARIA GENERAL