



ACUERDO DE CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROCEDIMIENTO DE PROGRESIÓN DENTRO DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

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, norma básica para todas las Administraciones Públicas Españolas, recoge la carrera profesional en su Título III “Derechos y Deberes” y remite al desarrollo que se hará de la misma por parte de cada Administración Pública.

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana cumple ese mandato y recoge, en su Título VIII, un nuevo modelo en el que aparece la promoción, y dentro de la misma, la carrera profesional horizontal, no sólo como derecho sino también como elemento clave de cualquier política de ordenación de personal.

En el ámbito universitario, se tuvo que esperar a que la Disposición Vigésimo Sexta de la Ley 14/2016, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat, fijara, con efectos de 1 de enero de 2017, el inicio del proceso de implantación progresiva del complemento de carrera profesional del personal funcionario de carrera y laboral fijo de administración y servicios de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana. Así mismo, estableció que, este proceso, se debía ajustar a lo establecido en el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat.

Esta disposición se concretó, en la Universitat de València, en el Resolución de 29 de mayo de 2017 del Rectorado de la Universitat de Valencia por la que se inició el procedimiento de encuadramiento al sistema de carrera profesional horizontal y posteriormente, en la adaptación mediante Resolución del Rectorado de 31 de octubre de 2017 a lo establecido en el Decreto 97/2017, de modificación del Decreto 186/2014.

Finalizada por tanto esta primera fase de incorporación del personal de la Universitat de València al sistema de carrera profesional horizontal, era necesario abordar el reto de regular el procedimiento de progresión dentro del sistema, así como la valoración específica de las distintas áreas previstas para que pueda producirse la citada progresión.

En virtud de todo lo expuesto y habiendo sido negociado con la representación sindical de conformidad con lo establecido en el artículo 37 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 se aprueba el siguiente acuerdo.

Artículo 1. Objeto

El presente acuerdo tiene por objeto regular el acceso al sistema de carrera profesional horizontal del personal que adquiera la condición de empleado público de carácter fijo con posterioridad a la entrada en vigor del Decreto 93/2017 así como la progresión dentro del sistema.

Las normas aquí contempladas se aplicarán al personal funcionario de carrera y al personal laboral fijo que presta sus servicios en la Universitat de València, sin perjuicio de lo que pueda establecer el oportuno convenio colectivo que resulte de aplicación al mismo.

Artículo 2: Acceso al sistema de carrera profesional horizontal

1.- El acceso al sistema de carrera profesional horizontal del personal empleado público de carácter fijo de la Universitat de València se producirá, de forma automática, desde la toma de posesión, siempre que la persona interesada no manifieste formalmente su renuncia a dicho acceso, mediante el modelo normalizado que está disponible en la página web del Servei de Recursos Humans – PAS.

La competencia para dictar la resolución de acceso al sistema corresponde a la Gerencia de la Universitat.

2.- El personal empleado público de carácter fijo que, hallándose dentro del sistema de carrera profesional acceda con carácter definitivo a otro cuerpo, agrupación profesional funcional o grupo profesional a través de los sistemas de acceso previstos en la normativa vigente, será encuadrado en el GDP de acceso con efectos de la fecha de su toma de posesión, sin perjuicio de poder solicitar, en su caso, el complemento compensatorio previsto en el artículo 18.2 del Decreto 186/2014.

3.- La incorporación al sistema del personal que, a la entrada en vigor de este acuerdo, tenga la condición de personal funcionario de carrera de la Universitat de València en situación de Servicios Especiales, Servicios en otras Administraciones Públicas, Excedencia Voluntaria por razón de Violencia de Género, Excedencia Voluntaria por Cuidado de Familiares, Excedencia Forzosa, así como el personal en situación de Excedencia Voluntaria por Interés Particular se producirá en la fecha de reingreso al servicio activo, siempre que, en dicha fecha, acredite uno de los méritos necesarios para el acceso al sistema.

Para ello, la persona interesada solicitará, en el plazo de tres meses, a contar desde la fecha en que tenga lugar el reingreso, el acceso al sistema de carrera profesional horizontal, acompañando indicación del mérito que pretende alegar de entre los relacionados en la disposición transitoria primera del Decreto 186/2014 acompañando de ser necesario, documentación acreditativa de dicho mérito.

Los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde el día en que se produzca el reingreso al servicio activo, siempre que la solicitud se presente dentro del plazo de tres meses previsto en el apartado anterior y la persona interesada cumpla los requisitos establecidos en el Decreto 186/2014, bien en el momento del reingreso o bien, si cumple el requisito de antigüedad pero no acredita estar en posesión de algún mérito, el plazo para su obtención será de un año a contar desde la fecha de reingreso.

Artículo 3: Progresión en el sistema de carrera profesional horizontal.

1.- Todos los trámites relativos al procedimiento de valoración de méritos y acceso al GDP superior, se llevarán a cabo de forma electrónica a través de la aplicación ENTREU, donde cada persona dispondrá de un expediente personal informatizado al que se irán incorporando los méritos obtenidos en cada una de las áreas de evaluación sin perjuicio de que además la persona pueda solicitar su incorporación a su expediente personal ordinario.

2.- El expediente electrónico permitirá al personal empleado público de carácter fijo adherido al sistema, consultar su expediente y, en particular, la puntuación de cada una de las áreas de valoración, así como solicitar la subsanación de cualquier error detectado.

Artículo 4.- Procedimiento y plazos del procedimiento de progresión en el sistema de carrera profesional horizontal.

1.- Cuando el personal empleado público de carácter fijo que ha accedido al sistema de carrera profesional horizontal considere que cumple con los requisitos establecidos normativamente, podrá solicitar el inicio del correspondiente procedimiento de valoración de méritos y acceso al GDP superior, presentando la solicitud a través de la aplicación informática ENTREU a la que podrá acompañar la documentación que se estime conveniente.

2.- Los efectos económicos y administrativos se reconocerán:

- a) Si la persona interesada presenta solicitud dentro de los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos exigidos para el progreso, los efectos económicos y administrativos se retrotraerán a la fecha del cumplimiento de dichos requisitos.
- b) Si la solicitud se efectúa una vez transcurridos los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos, los efectos económicos y administrativos serán los de la fecha de solicitud.

3.- Presentada la solicitud de progresión a un GDP superior, el Servicio de Recursos Humanos - PAS comprobará si la persona interesada cumple los requisitos para la citada progresión y formulará propuesta relativa a la solicitud formulada por la persona interesada, incluyendo la puntuación parcial de todas las áreas objeto de valoración, así como la puntuación global, con indicación de la procedencia o no de la progresión al GDP que corresponda.

En el caso de que exista discrepancia entre la valoración presentada por la persona interesada y la realizada por el Servicio de Recursos Humanos - PAS, se pondrá de manifiesto a aquella a fin de que pueda alegar y presentar la documentación que considere oportuna.

Cumplidos los trámites anteriores, se elevará propuesta de resolución a la Gerencia que resolverá y notificará en un plazo de 6 meses desde la fecha de presentación de la solicitud. Transcurrido el mencionado plazo sin que la Administración haya notificado la resolución expresa, se considerará estimada la solicitud de acceso al GDP superior.

Artículo 5.- Puntuación necesaria para la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal.

- 1.- Para poder acceder a un GDP superior será necesario obtener la puntuación fijada en el Anexo para cada uno de los años del periodo transitorio que se inicia con la aprobación de este acuerdo mediante la aplicación de los baremos establecidos en dicho Anexo.
- 2.- En el supuesto de que, cumplido el periodo mínimo de permanencia necesario para el ascenso al siguiente GDP, no se hubiere alcanzado la puntuación mínima exigida, la persona interesada deberá demorar su solicitud de valoración para el progreso de GDP al momento que alcance dicha puntuación mínima.
- 3.- Los efectos económicos y administrativos del acceso al siguiente GDP, se reconocerán desde el día que se cumpliesen los requisitos la progresión, por lo que el período de permanencia para un nuevo acceso se iniciará el día siguiente de dicha fecha.

Artículo 6.- Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horizontal.

- 1.- La Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horizontal de la Universitat de Valencia estará Presidida por el Gerente o persona en quien delegue y se compondrá de las personas que designe la Gerencia además de representantes de cada una de las organizaciones sindicales presente en la Mesa Negociadora de la Universitat de Valencia.
- 2.- Son funciones de la Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horizontal:
 - a) Conocer y analizar el estado de implantación del sistema de carrera profesional y proponer medidas que permitan el desarrollo del mismo hasta su total puesta en marcha.
 - b) Emitir informe a instancia de la Gerencia sobre cuestiones relacionadas con dichas materias.
 - c) Establecer criterios genéricos que permitan una aplicación homogénea de la normativa sobre carrera profesional horizontal.
 - d) Acordar, en su caso, los criterios generales que deban seguirse en los procedimientos de valoración de méritos y acceso al GDP superior.
 - e) Instar al órgano competente en materia de formación a que analice y emita informe en caso de existencia de desestimaciones reiteradas de solicitudes de acceso a la formación del personal de la Universitat de València.

A tal efecto, la persona interesada comunicará dicha situación a la Gerencia quien, una vez constatada la existencia de reiteración en la desestimación de acciones formativas, incluirá dicho asunto en el orden del día de la sesión que corresponda.
 - f) Cuantas funciones de carácter similar a las anteriores que, dentro del marco de actuación de la comisión, se consideren pertinentes.

ANEXO I.- PLAN TRIENAL DE IMPLANTACIÓN DE LA PROGRESIÓN EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL 2017 - 2019.

Como ya ha sido relatado en la Exposición de Motivos de este Acuerdo, el sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario de carrera y laboral fijo ha sido implantado, en el ámbito de las Universidades Públicas de la Comunidad Valenciana, con retraso respecto al personal de otras Administraciones.

Esta circunstancia hace necesario la aprobación de un calendario de implantación progresiva que permita al personal alcanzar sus expectativas de progresión en un plazo razonable, así como planificar su propia carrera profesional teniendo en cuenta los criterios ahora aprobados.

De este modo, se prevé una aplicación del sistema de progresión en tres fases:

1.- PROGRESIÓN EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL QUE HAYA SUPERADO EL PLAZO DE PERMANENCIA NECESARIO PARA LA PROGRESION A UN GDP SUPERIOR ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2017.

El personal que haya superado el plazo de permanencia necesario para la progresión a un GDP superior, antes del 31 de diciembre de 2017, podrá solicitar la progresión al GDP superior haciendo valer el mismo mérito que alegó en su encuadramiento inicial en el procedimiento iniciado por la Resolución de 29 de mayo de 2017 del Rectorado de la Universitat de Valencia.

2.- PROGRESIÓN EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL QUE HAYA SUPERADO EL PLAZO DE PERMANENCIA NECESARIO PARA LA PROGRESION A UN GDP SUPERIOR, DEL 1 DE ENERO DE 2018 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018.

El personal que haya superado el plazo de permanencia necesario para la progresión a un GDP superior, del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Decreto 186/2014, podrá solicitar la progresión al GDP superior optando entre, hacer valer uno de los méritos relacionados en la Disposición Transitoria Primera de dicho decreto, distinto del mérito alegado para su encuadramiento inicial, o bien obtener la puntuación señalada en el apartado tercero, de acuerdo con el baremo establecido en el mismo.

3.- PROGRESIÓN EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL QUE HAYA SUPERADO EL PLAZO DE PERMANENCIA NECESARIO PARA LA PROGRESION A UN GDP SUPERIOR, DEL 1 DE ENERO DE 2019 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019.

Las áreas que será objeto de valoración en el año 2019 serán las siguientes:

A.- Desarrollo de conocimientos.

B.- Transferencia de conocimientos.

C.- Otros méritos.

La puntuación exigible en estas áreas para acceder al siguiente GDP serán:

- Para la progresión al GDP I y II, en los subgrupos A1 y A2 y el grupo B: 20 puntos.
- Para la progresión al GDP III y IV, en los subgrupos A1 y A2 y el grupo B: 22 puntos.
- Para los subgrupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales: 16 puntos.

➤ **Principio de proporcionalidad:**

Al tiempo de permanencia necesario para el ascenso de GDP se le descontará el remanente reconocido a cada persona en la resolución de encuadramiento inicial del sistema. Determinado el tiempo que falta para poder ascender de GDP, la puntuación concreta exigible, de conformidad con el apartado anterior, deberá ajustarse de forma proporcional a dicho periodo.

Las horas de formación recibidas o impartidas durante dicho tiempo de remanente, podrán aplicarse para obtener la puntuación necesaria en cada caso, siempre que no hayan servido para hacer efectivo el acceso inicial al sistema.

A.- DESARROLLO DE CONOCIMIENTOS.

- Por la participación en actividades formativas, en los años de permanencia obligatoria en el GDP correspondiente, que hayan sido convocadas u homologadas por un centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, se otorgará una puntuación de 0.2 puntos por hora de formación.
- En el supuesto de que en la expedición de certificados acreditativos de dichas actividades se distinga entre asistencia y aprovechamiento, la valoración de la actividad requerirá la acreditación de esta última circunstancia.
- Para poder ser objeto de valoración, dichos certificados deberán indicar el número de horas de la actividad formativa y su consideración de incluidos en el Plan de Formación de Empleados Públicos.

B.- TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS.

Las actividades recogidas en el apartado Transferencia de Conocimientos que hayan sido desarrolladas dentro del periodo de permanencia obligatoria en cada GDP, serán valoradas de acuerdo con el siguiente baremo:

1. Docencia: 0,75 puntos por hora.

En el supuesto de impartición de más de una sesión de una misma actividad formativa dentro de un mismo plan de formación, la segunda y posteriores sesiones se valorará a 0,30 puntos por hora.

2. Actividades de Mentorización

En este apartado se valorará un total de 4 puntos:

Para ello, las actividades de tutorización deberán ser aprobadas por el Vicerrectorado competente en materia de formación de los empleados de la Universitat de València. A estos efectos, la persona interesada comunicará al Servicio de Recursos Humanos PAS, la realización de la actividad, acompañando una memoria que deberá contener la descripción de la actividad, duración de la misma y personas participantes, tanto como tutores como tutorizados.

La descripción de la actividad deberá precisar aquellas características que la distinguen de una actividad meramente formativa o de otras acciones informales y debe constar que se trata de “Formación en el lugar de trabajo”

El Servicio de Recursos Humanos – PAS, resolverá sobre la inclusión de la actividad como actuación susceptible de valoración a efectos de carrera, siempre que el certificado acreditativo de la participación en la actividad indique que la misma ha tenido una duración mínima de 40 horas.

3. 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:

a) Este apartado se valorará de acuerdo con la siguiente escala:

1.º. Coordinación: 0,40 puntos por hora

2.º. Participación: 0,20 puntos por hora

b) La creación de grupos de trabajo será comunicada por el Vicerrectorado competente en la materia que se trate junto con una descripción del objeto de dicho grupo, duración del mismo, así como personas que formen parte de este como coordinadores y participantes, a la Gerencia la cual resolverá sobre la inclusión de la actividad como actuación susceptible de valoración a efectos de carrera profesional horizontal.

4. Dirección o participación en trabajos de investigación, innovación o calidad relacionadas con la actividad profesional o institucional:

a) Este apartado se valorará de acuerdo con la siguiente escala:

1.º. Dirección: 7 puntos

2.º. Participación: 5 puntos

b) Los trabajos de investigación, innovación o calidad se ajustarán a los criterios que, en su caso, sean establecidos por la Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horizontal.

5. Participación en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional:

Este apartado se valorará de acuerdo con la siguiente escala:

Ponencia: 4 puntos

Comunicación, póster o similares: 2 puntos

Asistencia: 1 punto

6. Publicaciones relacionadas con el ámbito de la Administración Pública, tanto en formato digital como en papel:

Este apartado se valorará con 4 puntos.

C.- OTROS MÉRITOS.

1.- Estar en posesión de Título de un idioma comunitario, que sea como mínimo el certificado B1 de acuerdo con lo establecido en el ACGUV 45/2013 de 28 de marzo de reconocimiento de certificados de lenguas extranjeras en la Universidad de Valencia o las equivalencias legalmente establecidas, expedido por las escuelas oficiales de idiomas o por alguna de las universidades y centros previstos en el Decreto 61/2013, de 17 de mayo, del Consell, por el que se establece un sistema de reconocimiento de la competencia en lenguas extranjeras en la Comunitat Valenciana.

Este apartado se valorará con 8 puntos.

2.- Estar en posesión de una titulación académica superior o de una segunda titulación académica igual a la necesaria para el acceso al grupo o subgrupo profesional de la persona interesada.

Este apartado se valorará con 8 puntos.

3.- Certificado, como mínimo, de grado medio de conocimiento del valenciano expedido u homologado por la Junta Calificadora de Conocimientos de Valenciano, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo sobre equivalencia entre certificados de conocimientos de valenciano que actualmente expide la Universitat de València y otros certificados, títulos y diplomas

Este apartado se valorará con 8 puntos.

* Los títulos recogidos en este apartado sólo podrán hacerse valer para el acceso al GDP superior por una sola vez.

➤ **Consideraciones generales para el cómputo de tiempo:**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Decreto 186/2014, será requisito para que el personal funcionario de carrera y personal laboral fijo, pueda solicitar la valoración de los méritos establecidos para el GDP superior, acreditar el tiempo mínimo de permanencia en el grado de desarrollo profesional inmediatamente inferior que, en cada caso, se establece a continuación:

GDP I: 5 años en el GDP de acceso.

GDP II: 5 años en el GDP

GDP III: 6 años en el GDP II.

GDP IV: 6 años en el GDP III.

Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo, en puestos de trabajo adscritos al cuerpo o agrupación profesional funcional correspondiente, por cualquiera de los sistemas de provisión previstos normativamente.

El tiempo de servicios en puestos de trabajo adscritos a cuerpos diferentes al de pertenencia, mediante el sistema de mejora de empleo, se computará, cuando se produzca el cese, en el cuerpo o grupo profesional de origen siempre que pertenezca al mismo itinerario profesional. La persona interesada podrá manifestar su opción, de que el citado tiempo de servicios, sea computado en el cuerpo desempeñado provisionalmente para cuando acceda, en su caso, a la condición de personal funcionario de carrera del mismo mediante la superación de los correspondientes procedimientos selectivos.

Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

Servicios especiales.

Servicios en otras administraciones públicas.

Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.

Excedencia voluntaria por cuidado de familiares

Excedencia forzosa.