



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Vicent Roig Company, en qualitat de Secretari de la Mesa Negociadora de la Universitat de València,

CERTIFICA: Que la Mesa Negociadora de la Universitat de València, en sessió ordinària de 31 de gener de 2020, ha pres l'acord següent amb el vot favorable de CCOO, CSIF i STEPV i l'abstenció d'UGT:

"Aprovació de la proposta d'acord del Consell de Govern pel qual s'aprova el procediment de progressió dins el sistema de carrera professional".

I perquè així conste, als efectes oportuns, signe i segelle aquest certificat, sense haver-se aprovat l'acta de la sessió de la qual dimana.

València, 31 de gener de 2020




Vicent Roig Company



PROPOSTA D'ACORD DEL CONSELL DE GOVERN PEL QUAL S'APROVA EL PROCEDIMENT DE PROGRESSIÓ DINS DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS (PAS)

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

La publicació de la disposició vint-i-sisena de la Llei 14/2016, de 30 de desembre, de pressupostos de la Generalitat, va suposar l'inici del procés d'implantació progressiva del complement de carrera professional del personal funcionari de carrera i laboral fix d'administració i serveis de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana. Així mateix, va establir que aquest procés s'havia d'ajustar al que disposava el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regulava el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat.

Aquesta disposició es va concretar a la Universitat de València en la resolució de 29 de maig de 2017 del Rectorat de la Universitat de València, per la qual es va iniciar el procediment d'enquadrament al sistema de carrera professional horitzontal, i posteriorment, en l'adaptació mitjançant Resolució del Rectorat de 31 d'octubre de 2017, al que es disposava en el Decret 93/2017, de modificació del Decret 186/2014.

Per substituir aquestes disposicions, es va publicar el Decret 211/2018, de 23 de novembre del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i d'avaluació del personal de l'Administració de la Generalitat, aplicable al personal de la Universitat de València, que recull les previsions per al càlcul del complement retributiu de carrera professional horitzontal tant per als funcionaris interins i personal laboral temporal com per al personal funcionari de carrera i laboral fix. Així mateix, també inclou les previsions que seran aplicables d'ara endavant i diferents disposicions transitòries que permeten adaptar, si cal, els enquadraments dels funcionaris de carrera i personal laboral fix, comptabilitzant els temps de servei actiu en llocs de caràcter temporal.

Finalitzada, doncs, la incorporació del personal interí i del personal laboral de la Universitat de València al sistema de carrera professional horitzontal, cal abordar el repte de regular el procediment de progressió per als pròxims tres anys dins del sistema, i també la valoració específica de les diferents àrees previstes per a possibilitar aquesta progressió. Tanmateix, tot i tractar-se d'un pla triennal, en benefici de la major seguretat jurídica i amb la voluntat que el personal de la Universitat de València pugui planificar la seua carrera professional horitzontal durant els anys vinents, s'acorden una sèrie de criteris que quedaran ja establerts per a anys posteriors.

En virtut del que s'ha exposat més amunt i havent sigut negociat amb la representació sindical d'acord amb l'article 37 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, s'aprova l'acord següent.



Article 1. Objecte

Aquest acord té per objecte regular l'accés al sistema de carrera professional horitzontal del personal que adquireisca la condició d'empleat públic de la Universitat de València després de l'entrada en vigor del Decret 211/2018, així com la progressió dins d'aquest sistema.

Les normes que inclou aquest acord s'aplicaran al personal d'administració i serveis funcionari i laboral de la Universitat de València.

Article 2. Accés al sistema de carrera professional horitzontal

1. El dret d'accés al sistema de carrera horitzontal o a la percepció del complement de carrera administrativa en el cas de personal funcionari, naix en el moment de l'adquisició de la condició de funcionària o funcionari de carrera o interí en un determinat cos o agrupació professional funcional. Aquest personal quedarà adherit al sistema a instàncies de part interessada i sempre que la persona interessada no manifeste formalment la renúncia a aquest accés mitjançant el model normalitzat que està disponible en la pàgina web del Servei de Recursos Humans-PAS.

La competència per a dictar la resolució d'accés al sistema correspon a la Gerència de la Universitat.

2. El personal funcionari de carrera que, trobant-se dins del sistema de carrera professional, accedisca amb caràcter definitiu a un altre cos, agrupació professional funcional o grup professional per mitjà dels sistemes d'accés establerts en la normativa vigent, serà enquadrat en el GDP que li corresponga amb efectes de la data de la seua presa de possessió, sense perjudici de poder sol·licitar, si escau, el complement compensatori previst en la disposició transitòria quarta del Decret 211/2018.

3. El personal que s'incorpore al sistema i que a l'entrada en vigor d'aquest acord tinga la condició de personal funcionari de carrera de la Universitat de València en situació de serveis especials, serveis en altres administracions públiques, excedència voluntària per raó de violència de gènere, excedència voluntària per cura de familiars o excedència forçosa, tindrà dret a accedir o a progressar en el sistema, només a efectes administratius, si bé aquest accés o progressió no podrà tenir efectes econòmics fins al moment en què la persona interessada reingresse al servei actiu.

En els casos previstos en l'apartat anterior, si la sol·licitud es formalitza amb posterioritat al reingrés i dins del termini dels tres mesos posteriors a aquests, els efectes econòmics seran des de la data del reingrés, sempre que en aquesta data es compliquen els requisits. Si la sol·licitud és posterior a aquest termini, els efectes econòmics seran des de la data de la sol·licitud en què complisca els requisits.

El personal en situació d'excedència voluntària per interès particular podrà sol·licitar accedir al sistema en la data de reingrés al servei actiu. Els efectes econòmics i administratius es reconeixeran des de la data de reingrés al servei actiu, sempre que la sol·licitud es presente dins



del període de tres mesos i la persona interessada complisca els requisits; altrament, els efectes seran des de la data que presente la sol·licitud en què complisca els requisits.

Article 3. Progressió en el sistema de carrera professional horitzontal

1. Tots els tràmits relatius al procediment de valoració de mèrits i accés al GDP superior es duran a terme electrònicament mitjançant l'aplicació ENTREU, on cada persona disposarà d'un expedient personal informatitzat al qual s'aniran incorporant els mèrits obtinguts en cada una de les àrees d'avaluació, sense perjudici que la persona pugui sol·licitar també d'incorporar-los a l'expedient personal ordinari.

2. L'expedient electrònic permetrà al personal empleat públic adherit al sistema consultar el seu expedient i, en particular, la puntuació de cada una de les àrees de valoració, així com sol·licitar l'esmena de qualsevol error detectat.

Article 4. Procediment i terminis del procediment de progressió en el sistema de carrera professional horitzontal

1. Quan el personal empleat públic que ha accedit al sistema de carrera professional horitzontal considere que compleix els requisits fixats normativament, podrà sol·licitar l'inici del corresponent procediment de valoració de mèrits i accés al GDP superior, presentant la sol·licitud mitjançant l'aplicació informàtica ENTREU i annexant-hi, en format PDF, la documentació acreditativa corresponent.

La Universitat podrà requerir la persona interessada en qualsevol moment perquè aporte l'original de la documentació al·legada. En cas de no annexar la documentació acreditativa del mèrit al·legat, se li concedirà, mitjançant un correu electrònic oficial de la Universitat, un termini de deu dies d'esmena. En cas de no aportar la documentació justificativa correctament, es considerarà que desisteix del procediment iniciat i se li cancel·larà la sol·licitud, i per tant n'haurà de presentar una de nova.

La presentació de la documentació annexada en format PDF només tindrà efectes per a la carrera professional horitzontal i no serà inclosa en el registre de personal de l'Administració.

2. Quant als efectes econòmics i administratius reconeguts:

- a. Si la persona interessada presenta la sol·licitud dins dels tres mesos posteriors al compliment dels requisits exigits per al progrés, els efectes econòmics i administratius es retrotrauran a la data del compliment d'aquests requisits.
- b. Si la sol·licitud s'efectua una vegada transcorreguts els tres mesos posteriors al compliment dels requisits, els efectes econòmics seran des de la data de la sol·licitud.

3. Presentada la sol·licitud de progressió a un GDP superior, el Servei de Recursos Humans-PAS comprovarà si la persona interessada compleix els requisits per a la progressió esmentada i



formularà una proposta relativa a la sol·licitud formulada, incloent-hi la puntuació parcial de totes les àrees objecte de valoració i la puntuació global, amb indicació de la procedència o no de la progressió al GDP corresponent.

Si hi ha alguna discrepància entre la valoració que realitze el Servei de Recursos Humans-PAS i la que presente la persona interessada, aquesta en serà informada perquè pugua presentar-hi al·legacions i aportar la documentació que considere oportuna.

Complerts els tràmits anteriors, s'eleva a proposta de resolució a la Gerència, que resoldrà i notificarà en un termini de 6 mesos des de la data de presentació de la sol·licitud. Transcorregut l'esmentat termini sense que l'Administració haja notificat la resolució expressa, es considerarà estimada la sol·licitud d'accés al GDP superior.

Article 5. Puntuació necessària per a la progressió en el sistema de carrera professional horitzontal

1. Per a poder accedir a un GDP superior caldrà obtenir la puntuació fixada en l'annex per a cada un dels grups/subgrups.
2. Si la persona interessada compleix el període mínim de permanència necessari per a l'ascens al GDP següent i no ha aconseguit la puntuació mínima exigida, haurà d'ajornar la seua sol·licitud de valoració per al progrés de GDP fins al moment en què aconsegueisca aquesta puntuació mínima.
3. Els efectes econòmics i administratius de l'accés al GDP següent seran reconeguts des del dia que es complisquen els requisits de la progressió, per tant el període de permanència per a un nou accés s'iniciarà l'endemà d'aquesta data, llevat del que estableix l'article 4.2 b).

Article 6. Comissió de seguiment de la carrera professional horitzontal

1. La comissió de seguiment de la carrera professional horitzontal de la Universitat de València serà presidida pel gerent o la persona en qui delegue i es compondrà de les persones que designe la Gerència, a més dels representants de cada una de les organitzacions sindicals presents en la Mesa Negociadora de la Universitat de València.
2. Les funcions de la comissió de seguiment de la carrera professional horitzontal són:
 - a) Conèixer i analitzar l'estat d'implantació del sistema de carrera professional i proposar mesures que permeten desenvolupar-lo fins que es pose en marxa completament.
 - b) Informar a instàncies de la Gerència sobre qüestions relacionades amb aquestes matèries.
 - c) Establir criteris genèrics que permeten una aplicació homogènia de la normativa sobre carrera professional horitzontal.
 - d) Acordar, si escau, els criteris generals que s'hauran de seguir en els procediments de valoració de mèrits i accés al GDP superior.
 - e) Instar l'òrgan competent en matèria de formació a analitzar i informar en cas que hi haja desestimacions reiterades de sol·licituds d'accés a la formació del personal de la Universitat de València.



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

A aquest efecte, la persona interessada haurà de comunicar aquesta situació a la Gerència, la qual, una vegada constatada l'existència de reiteració en la desestimació d'accions formatives, inclourà aquest assumpte en l'ordre del dia de la sessió que corresponga.

- f) Totes les funcions de caràcter semblant a les anteriors que, dins del marc d'actuació de la comissió, es consideren pertinents.

Disposició final

Aquest acord entrarà en vigor l'endemà que l'aprove el Consell de Govern de la Universitat de València.



ANNEX I. PLA TRIENNAL D'IMPLANTACIÓ DE LA PROGRESSIÓ EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL 2020 - 2022

Tal com s'ha relatat en l'exposició de motius d'aquest acord, el sistema de carrera professional horitzontal del personal funcionari de carrera, laboral fix, funcionari interí i personal laboral va ser implantat, en l'àmbit de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, amb retard respecte al personal d'altres administracions.

Aquesta circumstància fa necessari l'aprovació d'un calendari que permeta al personal aconseguir les seues expectatives de progressió en un termini raonable i planificar la seua pròpia carrera professional tenint en compte els criteris ara aprovats. D'aquesta manera, es preveu una aplicació del sistema de progressió continuista amb les normatives anteriorment utilitzades.

Les àrees que seran objecte de valoració durant el període 2020-2022 seran les que segueixen:

- A. Desenvolupament de coneixements.**
- B. Transferència de coneixements.**
- C. Altres mèrits.**

Els mèrits de les àrees de valoració hauran d'obtenir-se durant el període de temps indicat en la previsió temporal que s'assenyala a continuació.

En cap cas es podran valorar o tenir en compte més d'una vegada els mateixos mèrits per a l'accés a diferents graus de desenvolupament professional, ni per a la progressió en altres cossos o agrupacions professionals funcionaries.

La puntuació exigible en aquestes àrees esmentades en el període 2020-2022 per a accedir al GDP següent són:

- Per a la progressió al GDP I i II, en el subgrup A1: 20 punts; en el subgrup A2 i el grup B: 18 punts.
- Per a la progressió al GDP III i IV, en el subgrup A1: 22 punts; en el subgrup A2 i el grup B: 20 punts.
- Per als subgrups C1: 16 punts.
- Per al subgrup C2 i agrupacions professionals: 14 punts.

Les activitats recollides en aquests apartats seran valorades tenint en compte aquesta previsió temporal:

- Per als anys **2020, 2021 i 2022**: Seran vàlids els mèrits que s'hagen obtingut en qualsevol moment.
- Per a l'any **2023**: Seran vàlids els mèrits que s'hagen obtingut en els 10 anys anteriors a la data de progressió per al cas de les progressions al GDP I i II, o en els 12 anys anteriors a la data de progressió en el cas de la progressió al GDP III i IV.



- Per a l'any **2024**: Seran vàlids els mèrits que s'hagen obtingut en els 8 anys anteriors a la data de progressió per al cas de les progressions al GDP I i II, o en els 9 anys anteriors a la data de progressió en el cas de la progressió al GDP III i IV.

* Excepcionalment, durant els anys 2023 i 2024, la titulació acadèmica a què es refereix l'apartat C.2 d'aquest annex, el certificat de coneixements de valencià C1 i C2 i les titulacions d'un idioma comunitari B2, C1 i C2 obtinguts abans dels períodes establerts per a aquests anys, seran tinguts en compte amb una puntuació del 50% de la que s'estableix en els apartats corresponents.

- **A partir de l'any 2025**, una vegada finalitzat plenament el període d'implantació de la carrera professional, les activitats i els mèrits que podran ser tinguts en compte per a la progressió seran, exclusivament, els que s'hagen realitzat en els períodes de permanència mínims per a l'accés al GDP superior, és a dir, en els 5 anys anteriors a la data de progressió per al cas de les progressions al GDP I i II, o en els 6 anys anteriors a la data de progressió en el cas de la progressió al GDP III i IV.

-

➤ Principi de proporcionalitat

Al temps de permanència necessari per a l'ascens de GDP se li descomptarà el romanent reconegut a cada persona en la resolució d'enquadrament inicial del sistema. Determinat el temps que falta per a poder ascendir de GDP, la puntuació concreta exigible, de conformitat amb l'apartat anterior, s'haurà d'ajustar proporcionalment a aquest període.

Les hores de formació rebudes o impartides durant aquest temps de romanent es podran aplicar per a obtenir la puntuació necessària en cada cas, sempre que no hagen servit per a fer efectiu l'accés inicial al sistema.

A. DESENVOLUPAMENT DE CONEIXEMENTS

Per la participació en activitats formatives, que hagen sigut convocades o homologades per un centre o organisme oficial de formació de personal empleat públic, s'atorgaran 0,2 punts per hora de formació.

- Per a poder ser objecte de valoració, aquests certificats hauran d'indicar el nombre d'hores de l'activitat formativa i la consideració que estan inclosos en el Pla de formació d'empleats públics.

Atenent les singularitats de **determinats perfils tècnics** del servei PAS d'aquesta Universitat (àrees de biblioteques, veterinària, botànica, conservació del patrimoni, esports, audiovisuals, informàtica, manteniment i aquelles altres que es pogueren determinar), en les quals la demanda d'activitats formatives no són cobertes pels centres o organismes oficials de formació de personal



empleat públic, es podran valorar **excepcionalment cursos sempre que estiguen directament relacionats amb l'àrea de treball a què pertanya el lloc de treball de la persona sol·licitant.**

Amb aquesta finalitat, es podran valorar els cursos organitzats per les diferents administracions públiques adreçats a la formació d'aquests perfils, i també cursos d'empreses subministradores d'equips a la Universitat o la CRUE, sempre que complisquen l'apartat anterior. S'atorgaran 0,2 punts per hora de formació, en les activitats formatives dins dels anys de permanència obligatòria en el GDP corresponent.

Si en l'expedició de certificats acreditatius d'aquestes activitats es distingeix entre assistència i aprofitament, la valoració de l'activitat requerirà l'acreditació d'aquesta última circumstància.

No seran objecte de valoració en aquesta àrea els cursos per a l'obtenció de títols universitaris de caràcter oficial i validesa en tot el territori nacional, ni tampoc els títols propis de les universitats públiques, ni els cursos d'idiomes.

En qualsevol cas, només es podran tenir en compte les hores de formació i perfeccionament realitzades els 10 anys anteriors a la data en què es volen fer valdre.

B. TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENTS

Les activitats recollides en aquest apartat de transferència de coneixements seran valorades d'acord amb el barem següent:

1. Docència: 0,75 punts per hora

Haver participat com a docent en cursos de formació i perfeccionament que hagen sigut convocats o homologats per qualsevol centre o organisme oficial de formació de personal empleat públic.

En el supòsit d'impartició de més d'una sessió d'una mateixa activitat formativa dins d'un mateix pla de formació, la segona sessió i les posteriors es valoraran a 0,30 punts per hora.

2. Activitats de mentorització

Aquest apartat es valorarà amb un total de 4 punts.

En aquest sentit, les activitats de mentorització hauran de ser aprovades pel Vicerectorat competent en matèria de formació dels empleats de la Universitat de València. A aquests efectes, la persona interessada comunicarà al Servei de Recursos Humans-PAS la realització de l'activitat, junt amb una memòria que haurà de contenir la descripció de l'activitat, la durada i les persones participants, com a mentors i com a mentoritzats.

La descripció de l'activitat haurà de precisar les característiques que la distingeixen d'una activitat merament formativa o d'altres accions informals, i caldrà fer constar que es tracta de "formació en el lloc de treball"



El Servei de Recursos Humans-PAS resoldrà sobre la inclusió de l'activitat com a actuació susceptible de valoració a l'efecte de carrera, sempre que el certificat acreditatiu de la participació en l'activitat indique que aquesta ha tingut una durada mínima de 40 hores.

3. Coordinació o participació en grups de treball per a l'elaboració i posada en pràctica d'un projecte professional sobre una temàtica d'interès per a l'Administració

a) Aquest apartat es valorarà d'acord amb l'escala següent:

1. Coordinació: 0,40 punts per hora
2. Participació: 0,20 punts per hora

b) La creació de grups de treball serà comunicada pel Vicerectorat competent en la matèria de què es tracte –junt amb una descripció de l'objecte d'aquest grup, la durada i les persones que en formen part com a coordinadors i participants– a la Gerència, la qual resoldrà sobre la inclusió de l'activitat com a actuació susceptible de valoració a l'efecte de carrera professional horitzontal.

4. Direcció o participació en treballs d'investigació, innovació o qualitat relacionades amb l'activitat professional o institucional:

a) Aquest apartat es valorarà d'acord amb l'escala següent:

1. Direcció: 7 punts
2. Participació: 5 punts

b) Els treballs d'investigació, innovació o qualitat s'ajustaran als criteris que, si escau, establirà la comissió de seguiment de la carrera professional horitzontal.

5. Participació en congressos, jornades i conferències relacionades amb l'activitat professional i institucional

Aquest apartat es valorarà d'acord amb l'escala següent:

- Ponència: 4 punts
- Comunicació, pòster: 2 punts
- Assistència: 1 punt

6. Publicacions relacionades amb l'àmbit de l'Administració pública i publicacions d'investigació directament relacionades amb el lloc a exercir, tant en format digital com en paper.

Aquest apartat es valorarà amb 4 punts.



C. ALTRES MÈRITS

Els mèrits d'aquest apartat seran tinguts en compte d'acord amb el barem següent:

1. Estar en possessió d'un títol d'un idioma comunitari d'acord amb l'ACGUV 156/2018, de 10 de juliol, de reconeixement de certificats de llengües estrangeres a la Universitat de València o les equivalències legalment establertes, expedit per les escoles oficials d'idiomes o per alguna de les universitats i centres previstos en el Decret 61/2013, de 17 de maig, del Consell, pel qual s'estableix un sistema de reconeixement de la competència en llengües estrangeres a la Comunitat Valenciana. La puntuació obtinguda es correspondrà amb l'escala següent:

- A1: 2 punts.
- A2: 4 punts.
- B1: 8 punts.
- B2: 10 punts.
- C1: 12 punts.
- C2: 14 punts.

2. Estar en possessió d'una titulació acadèmica superior o d'una segona titulació acadèmica igual a la necessària per a l'accés al grup o subgrup professional de la persona interessada.

Aquest apartat es valorarà amb 8 punts.

3. Certificat de coneixement del valencià expedit o homologat per la Junta Qualificadora de Coneixements de Valencià, de conformitat amb el que estableix l'acord sobre equivalència entre certificats de coneixements de valencià que actualment expedeix la Universitat de València i altres certificats, títols i diplomes. Aquest apartat es valorarà amb:

- B2: 10 punts.
- C1: 12 punts
- C2: 14 punts

* Els títols i certificats recollits en els números 1, 2 i 3 d'aquest apartat C (altres mèrits) només es podran fer valdre per a l'accés al GDP superior una sola vegada.

• Consideracions generals per al còmput de temps

D'acord amb l'article 9 del Decret 211/2018, perquè el personal funcionari pugua sol·licitar la valoració dels mèrits establerts per al GDP o el DPCR superior, serà requisit que acredite el temps mínim de permanència en el grau de desenvolupament professional immediatament inferior que, en cada cas, s'estableix a continuació:

- GDP o DPCR I: 5 anys des de la presa de possessió a què es refereix l'article 7.1 del Decret.
- GDP o DPCR II: 5 anys en el GDP o DPCR I.
- GDP III: 6 anys en el GDP o DPCR II.
- GDP IV: 6 anys en el GDP o DPCR III.



Per computar el temps mínim de permanència es tindrà en compte el temps en situació de servei actiu, en llocs de treball adscrits al cos o agrupació professional funcional corresponent, per qualsevol dels sistemes de provisió establerts normativament.

El temps de serveis prestats mitjançant un nomenament provisional per millora d'ocupació en llocs de treball adscrits a cossos diferents del cos de pertinença, computarà a l'efecte de carrera professional en el grup o subgrup del lloc en què estiga adscrit en millora d'ocupació.

Per al personal que tinga reconegut un GDP o DPCR i passe a exercir un lloc de treball d'un grup o subgrup superior mitjançant un nomenament provisional per millora d'ocupació, el temps en els grups o subgrups inferiors es recalcularà aplicant allò que es disposa en l'apartat 1 d'aquest article.

Cada vegada que hi haja una modificació en la prestació de serveis, de sis mesos de durada o més, que done lloc a l'aplicació de les regles de l'apartat 1, a sol·licitud de la persona interessada, es tornarà a calcular el temps transcorregut des de l'inici.

S'entén per temps de treball efectiu, a l'efecte del còmput del temps mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives següents:

- Serveis especials.
- Serveis en altres administracions públiques.
- Excedència voluntària per raó de violència de gènere.
- Excedència voluntària per cura de familiars
- Excedència forçosa.