



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

Versió valencià

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

La publicació de la disposició addicional 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 als criteris i condicions establerts en 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 en el sistema de carrera professional horitzontal i, posteriorment, en l'adaptació mitjançant la Resolució del Rectorat, de 31 d'octubre de 2017, al que es disposava en el Decret 93/2017, de modificació del Decret 186/2014.

La seua regulació s'ha publicat en 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, els criteris i les condicions del qual són aplicables 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 es preveuen 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 en el sistema de carrera professional horitzontal, va ser necessari 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.

No obstant això, encara que es va tractar d'un pla triennal en benefici de la major seguretat jurídica i amb la voluntat que el personal de la Universitat de València puga planificar la



seua carrera professional horitzontal durant els anys vinents, en sessió ordinària de la Mesa Negociadora de la Universitat de València, amb data de 31 de gener de 2020, es van acordar una sèrie de criteris que van quedar ja preestablerts per a anys posteriors (període comprés entre 2023 - 2025), recollits en l'annex I.

En virtut del que s'ha exposat, i negociat amb la representació sindical d'acord amb el que s'estableix en 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 adquireix 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'apliquen 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 professional 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 queda adherit al sistema a instància de la 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 estiga dins del sistema de carrera professional i 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 del reconeixement, si escau, del complement compensatori de caràcter absorbible previst en la disposició transitòria quarta del Decret 211/2018.

3.- La incorporació al sistema del personal 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 al sistema o a progressar-hi, només a efectes administratius, si bé aquest accés o progressió no podrà tenir efectes econòmics fins al moment en què es produïska el reingrés al servei actiu de la persona interessada.

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 aquest, els efectes econòmics s'aplicaran des de la data del reingrés, sempre que en aquesta data es complisquen els requisits. Si la sol·licitud és posterior a aquest termini, els efectes econòmics i administratius s'aplicaran des de la sol·licitud en la qual es complisquen els requisits.

El personal en situació d'excedència voluntària per interès particular podrà sol·licitar accedir al sistema en la data en la qual es produïska el reingrés al servei actiu. Els efectes econòmics i administratius es reconeixeran des de la data en què es produïska el 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 econòmics i administratius s'aplicaran a partir del moment en què es realitze la sol·licitud en la qual es complisquen els requisits.

Per a l'accés al sistema de carrera professional horitzontal de la Universitat de València és necessari que la persona interessada acredite que, en aquesta data, compleix els requisits següents: tenir reconegut el còmput d'antiguitat establert en el Decret 211/2018 i estar en possessió d'algun dels mèrits que recull la disposició transitòria primera de l'esmentat decret o bé de la normativa que el substituïska.

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/DPCR superior es duran a terme electrònicament mitjançant l'aplicació ENTREU, on cada persona disposa d'un expedient personal informatitzat al qual s'aniran incorporant els mèrits obtinguts en cadascuna de les àrees d'avaluació, sense perjudici que la persona pugui sol·licitar també que s'incorporen a l'expedient personal ordinari.

2.- L'expedient electrònic permet al personal empleat públic adherit al sistema consultar el seu expedient i, en particular, la puntuació de cadascuna 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 haja accedit al sistema de carrera professional horitzontal considere que compleix els requisits establerts normativament, podrà sol·licitar l'inici del corresponent procediment de valoració de mèrits i accés al GDP/DPCR superior, i presentar la sol·licitud mitjançant l'aplicació informàtica ENTREU. Haurà d'annexar-hi, en format PDF, la documentació acreditativa corresponent o fer-hi constar que la documentació acreditativa figura en el seu expedient electrònic de personal.

Amb caràcter excepcional, i d'acord amb el que es preveu en la Llei 39/2015, de 1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, el Servei de Recursos Humans PAS podrà sol·licitar a la persona interessada la presentació de la documentació original referent als mèrits al·legats.

En el cas de no annexar la documentació acreditativa del mèrit al·legat, la persona interessada serà requerida electrònicament perquè, en un termini de deu dies, esmene la sol·licitud. En el cas que no aporte la documentació justificativa correctament es considerarà que desisteix del procediment iniciat i es cancel·larà la sol·licitud realitzada, per la qual cosa haurà de presentar una nova sol·licitud.

La presentació de documentació annexada en format PDF només tindrà efectes per a la carrera professional horitzontal; no s'anotarà en el Registre de Personal de l'Administració.

2.- Els efectes econòmics i administratius es reconeixen:

- a. Si la persona interessada presenta sol·licitud dins dels tres mesos posteriors al compliment dels requisits exigits per al progrés els efectes econòmics i administratius es retrotrauen 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 els de la data de sol·licitud.

3.- Presentada la sol·licitud de progressió a un GDP/DPCR 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 per la persona interessada, incloent-hi la puntuació parcial de totes les àrees objecte de valoració així com la puntuació global, amb indicació de la procedència o no de la progressió al GDP/DPCR que corresponga.



En el cas que hi haja discrepància entre la valoració que presente la persona interessada i la que efectue el Servei de Recursos Humans-PAS, aquella en serà informada perquè pugua al·legar i presentar 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 notifique la resolució expressa, es considerarà estimada la sol·licitud d'accés al GDP/DPCR superior.

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

1.- Per a poder accedir a un GDP/DPCR superior cal obtenir la puntuació fixada en l'annex per a cadascun dels grups/subgrups.

2.- En el cas que, complert el període mínim de permanència necessari per a l'ascens al següent GDP/DPCR, no s'haja aconseguit la puntuació mínima exigida, la persona interessada haurà d'ajornar la seua sol·licitud de valoració per al progrés de GDP/DPCR fins al moment en què aconseguisca aquesta puntuació mínima.

3.- Els efectes econòmics i administratius de l'accés al següent GDP/DPCR 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 està presidida pel gerent o persona en qui delegue i es componrà de les persones que designe la Gerència, a més dels representants de cadascuna de les organitzacions sindicals presents en la Mesa Negociadora de la Universitat de València.

2.- Són funcions de la comissió de seguiment de la carrera professional horitzontal:

- 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) Emetre informe 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 sobre desestimacions reiterades de sol·licituds d'accés a la formació del personal de la Universitat de 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 de l'aprovació pel Consell de Govern de la Universitat de València.



ANNEX I.- PLA TRIENNAL D'IMPLANTACIÓ DE LA PROGRESSIÓ EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZZONTAL 2023 - 2025

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 a ser implantat, en l'àmbit de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, amb retard respecte al personal d'altres administracions.

Aquesta circumstància va fer necessària l'aprovació d'un calendari que permetera al personal aconseguir les seues expectatives de progressió en un termini raonable, així com 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 els acords anteriorment utilitzats.

Les àrees que seran objecte de valoració durant el període 2023-2025 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 (GDP) o dret a la percepció del complement retributiu (DPCR), ni per a la progressió en altres cossos o agrupacions professionals funcionaries.

La puntuació exigible en aquestes àrees esmentades i en el període 2023-2025 per a accedir al següent GDP/DPCR són:

- Per a la progressió al GDP/DPCR 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/DPCR 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.



Amb l'objectiu que el personal de la Universitat de València poguera planificar la seua carrera professional horitzontal es va acordar en el pla triennal d'implantació de la progressió en el sistema de carrera professional horitzontal 2020 – 2022 (ACGUV 28/2020) una previsió dels criteris que es detallen a continuació.

Els **mèrits** recollits en els apartats **A, B i C** es valoraran tenint en compte la previsió temporal següent:

- **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/DPCR II, o en els 12 anys anteriors a la data de progressió en el cas de la progressió al GDP/DPCR 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/DPCR II, o en els 9 anys anteriors a la data de progressió en el cas de la progressió al GDP/DPCR 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 horitzontal seran valorats, exclusivament, aquells mèrits realitzats en els períodes de permanència mínims per a l'accés al GDP/DPCR superior, és a dir, en els 5 anys anteriors a la data de progressió per al cas de les progressions al GDP/DPCR II o en els 6 anys anteriors a la data de progressió en el cas de la progressió al GDP/DPCR III i IV.

Per a la consideració dels mèrits d'accés en cada subgrup serà referent el que s'estableix en el Reglament de selecció del personal d'administració i serveis de la Universitat de València vigent en cada moment.

➤ **Principi de proporcionalitat**

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



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 poder ser valorats, aquests certificats han 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 a les singularitats de **determinats perfils tècnics** del servei PAS d'aquesta Universitat (àrees de biblioteques, veterinària, botànica, conservació del patrimoni, esports, audiovisuals, informàtica, manteniment...), en les quals la demanda d'activitats formatives no és coberta pels centres o organismes oficials de formació de personal empleat públic, es podran valorar **excepcionalment cursos 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, així com cursos d'empreses subministradores d'equips a la Universitat o la CRUE, sempre que complisquen l'apartat anterior. S'atorgarà una puntuació de 0,2 punts per hora de formació, en les activitats formatives dins dels anys de permanència obligatòria en el GDP/DPCR corresponent.

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

B.- TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENTS

Les activitats recollides en l'apartat «Transferència de coneixements» es valoraran 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 l'hora.



2. Activitats de mentorització

Aquest apartat es valora 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 aquest efecte, la persona interessada haurà de comunicar 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 que hi participen (ja siguen mentors o mentorats).

La descripció de l'activitat haurà de precisar aquelles característiques que la distingeixen d'una activitat merament formativa o d'altres accions informals i ha de 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, o es valorarà directament sempre que aparega reconeguda pel Servei de Formació Permanent d'aquesta Universitat.

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

b) **El vicerectorat competent comunicarà a la Gerència la creació de grups de treball** en la matèria de què es tracte, junt amb una descripció de l'objecte d'aquest grup, durada i persones que en formen part com a coordinadors i participants. La Gerència 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 relacionats amb l'activitat professional o institucional:

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

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



b) Els treballs d'investigació, innovació o qualitat s'hauran d'ajustar 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, per ponència.

Comunicació, pòster: 2 punts, cada comunicació, pòster.

Assistència: 1 punt, per assistència.

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 valora amb 4 punts per publicació.

C.- ALTRES MÈRITS

Els mèrits d'aquest apartat es tindran en compte d'acord amb el barem següent:

1.- Estar en possessió d'un títol de qualsevol idioma comunitari d'acord amb el que s'estableix en el 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 correspon 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 valora 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 valora amb:

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

* Els títols recollits en aquest apartat C. només es podran fer servir pel mèrit superior per a l'accés al GDP/DPCR una sola vegada **llevat** que, havent fet ús d'un d'aquests mèrits amb anterioritat i obtingut el temps mínim per a progressar, s'haja obtingut el nou mèrit durant els 5 anys anteriors a la data de progressió per al cas de les progressions al GDP/DPCR II, o en els 6 anys anteriors a la data de progressió en el cas de la progressió al GDP/DPCR III i IV.

• **Consideracions generals per al còmput de temps:**

D'acord amb el que s'estableix en l'article 9 del Decret 211/2018, é requisit que el personal funcionari puga sol·licitar la valoració dels mèrits establerts per al GDP o el DPCR superior, acreditar el temps mínim de permanència en el grau de desenvolupament professional o dret a la percepció del complement retributiu 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 (adhesió al sistema).
- GDP o DPCR II: 5 anys en el GDP o DPCR I.
- GDP o DPCR III: 6 anys en el GDP o DPCR II.
- GDP o DPCR IV: 6 anys en el GDP o DPCR III.

Per computar el temps mínim de permanència es té 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 al de pertinença computa a l'efecte de carrera professional en el grup o subgrup del lloc en el qual estiga adscrit en millora d'ocupació.



ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROCEDIMIENTO DE PROGRESIÓN DENTRO DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS).

versión castellano

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La publicación de la Disposición adicional vigésima sexta de la Ley 14/2016, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat, supuso 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 los criterios y condiciones establecidos en el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regulaba 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 Valencia en la 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 93/2017, de modificación del Decreto 186/2014.

La regulación de las mismas se ha publicado el Decreto 211/2018, de 23 de noviembre del Consell, por el cual se regula el sistema de carrera profesional horizontal y de evaluación del personal de la Administración de la Generalitat, cuyos criterios y condiciones son de aplicación al personal de la Universitat de Valencia, que recoge las previsiones para el cálculo del complemento retributivo de carrera profesional horizontal tanto para los funcionarios interinos y personal laboral temporal como para el personal funcionario de carrera y laboral fijo. Así mismo, también incluye las previsiones que serán aplicables desde ahora en adelante, y se prevén diferentes disposiciones transitorias que permiten adaptar, cuando sea necesario, los encuadramientos de los funcionarios de carrera y personal laboral fijo, contabilizando los tiempos de servicios activo en puestos de carácter temporal.

Finalizada por tanto la incorporación del personal interino y personal laboral de la Universitat de València al sistema de carrera profesional horizontal, fue necesario abordar el reto de regular el procedimiento de progresión para los próximos tres años dentro del sistema, así como la valoración específica de las distintas áreas previstas para que pueda producirse la citada progresión.

No obstante, aunque se trató de un plan trienal, en aras de la mayor seguridad jurídica y con la voluntad de que el personal de la Universitat de València pudiera planificar su carrera



profesional horizontal en los años venideros, en sesión ordinaria de la Mesa Negociadora de la Universitat de València de fecha 31 de enero de 2020, se acordaron una serie de criterios que quedaron ya preestablecidos para años posteriores (periodo comprendido entre 2023 - 2025), quedando recogidos en el Anexo I.

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 la Universitat de València con posterioridad a la entrada en vigor del Decreto 211/2018, así como la progresión dentro del sistema.

Las normas aquí contempladas se aplicarán al personal de administración y servicios funcionario y laboral de la Universitat de València.

Artículo 2: Acceso al sistema de carrera profesional horizontal

1.- El derecho de acceso al sistema de carrera profesional horizontal o a la percepción del complemento de carrera administrativa en el caso de personal funcionario nace en el momento de la adquisición de la condición de funcionaria o funcionario de carrera o interino en un determinado cuerpo o agrupación profesional funcional. Dicho personal queda adherido al sistema a instancia de parte interesada y 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 Servicio de Recursos Humanos –PAS.

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

2.- El funcionario de carrera 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 que le correspondiera con efectos de la fecha de su toma de posesión, sin perjuicio de reconocerle, en su caso, el complemento compensatorio de carácter absorbible previsto en la Disposición Transitoria cuarta del Decreto 211/2018.

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 y excedencia forzosa, tendrán derecho a acceder o a progresar en el sistema, solo a efectos administrativos, si bien dicho acceso o progresión no podrá tener efectos económicos hasta el momento en que se produzca el reingreso al servicio activo de la persona interesada.

En los casos previstos en el apartado anterior, si la solicitud se formaliza con posterioridad al reingreso y dentro del plazo de los tres meses posteriores a los mismos, los efectos económicos serán desde la fecha del reingreso, siempre que en la misma se cumplan los requisitos. Si la solicitud fuera posterior a dicho plazo, los efectos económicos y administrativos serán desde la solicitud en la que cumpla los requisitos.

El personal en situación de excedencia voluntaria por interés particular podrá solicitar acceder al sistema en la fecha en la que se produzca el reingreso al servicio activo. Los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde la fecha en que se produzca el reingreso al servicio activo, siempre que la solicitud se presente dentro del periodo de tres meses y la persona interesada cumpla los requisitos, en caso contrario los efectos económicos y administrativos serán desde que realice la solicitud en la que cumpla los requisitos.

Para el acceso al sistema de carrera profesional horizontal de la Universitat de València será necesario que la persona interesada acredite que en dicha fecha cumple con los siguientes requisitos: tener reconocida el cómputo de antigüedad establecida en el Decreto 211/2018 y estar en posesión de alguno de los méritos que recoge la Disposición Transitoria Primera del citado Decreto o normativa que la sustituya.

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/DPCR 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 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 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/DPCR superior, presentando la solicitud a través de la aplicación informática ENTREU, anexando, en formato PDF, la documentación acreditativa correspondiente o haciendo constar que la documentación acreditativa consta en su expediente electrónico de personal.

Con carácter excepcional, y de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el Servicio de RRHH PAS, podrá solicitar al interesado la presentación de la documentación original, respecto de los méritos alegados.

En el caso de no anexar la documentación acreditativa del mérito alegado, se le requerirá electrónicamente para que en un plazo de diez días subsane la solicitud. En el caso que no aporte la documentación justificativa correctamente se le declarará desistido del procedimiento iniciado, procediéndose a cancelar la solicitud realizada teniendo que presentar una nueva solicitud.

La presentación de documentación anexada en formato PDF, únicamente tendrá efectos para la carrera profesional horizontal, no produciéndose su anotación en el Registro de Personal de la Administración.

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 serán los de la fecha de solicitud.

3.- Presentada la solicitud de progresión a un GDP/DPCR 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/DPCR 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/DPCR superior.

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

1.- Para poder acceder a un GDP/DPCR superior será necesario obtener la puntuación fijada en el Anexo para cada uno de los Grupos/Subgrupos.

2.- En el supuesto de que, cumplido el periodo mínimo de permanencia necesario para el ascenso al siguiente GDP/DPCR, no se hubiere alcanzado la puntuación mínima exigida, la persona interesada deberá demorar su solicitud de valoración para el progreso de GDP/DPCR al momento que alcance dicha puntuación mínima.

3.- Los efectos económicos y administrativos del acceso al siguiente GDP/DPCR, se reconocerán desde el día que se cumplieren los requisitos de la progresión, por lo que el período de permanencia para un nuevo acceso se iniciará el día siguiente de dicha fecha, salvo lo previsto en el artículo 4.2 b).

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 òrgano competente en materia de formaci3n a que analice y emita informe en caso de existencia de desestimaciones reiteradas de solicitudes de acceso a la formaci3n del personal de la Universitat de València.
A tal efecto, la persona interesada comunicar3 la situaci3n a la Gerencia quien, una vez constatada la existencia de reiteraci3n en la desestimaci3n de acciones formativas, incluir3 dicho asunto en el orden del d3a de la sesi3n que corresponda.
- f) Cuantas funciones de car3cter similar a las anteriores que, dentro del marco de actuaci3n de la comisi3n, se consideren pertinentes.

Disposici3n Final.

El presente acuerdo entrar3 en vigor el d3a siguiente de su aprobaci3n por el Consejo de Gobierno de la Universitat de València.



ANEXO I.- PLAN TRIENAL DE IMPLANTACIÓN DE LA PROGRESIÓN EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL 2023 - 2025.

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

Esta circunstancia hizo necesario la aprobación de un calendario 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 continuista con los acuerdos anteriormente utilizados.

Las áreas que serán objeto de valoración en el año 2023-2025 serán las siguientes:

- A.- Desarrollo de conocimientos.**
- B.- Tráferencia de conocimientos.**
- C.- Otros méritos.**

Los méritos de las áreas de valoración deberán obtenerse durante el período de tiempo indicado en la previsión temporal que se establece a continuación.

En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos para el acceso a diferentes grados de desarrollo profesional (GDP) o derecho a la percepción del complemento retributivo (DPCR), ni para la progresión en otros cuerpos o agrupaciones profesionales funcionariales.

La puntuación exigible en estas áreas mencionadas al año 2023-2025 para acceder al siguiente GDP/DPCR serán:

- Para la progresión al GDP/DPCR I y II, en el subgrupo A1: 20 puntos; en el subgrupo A2 y el grupo B: 18 puntos.
- Para la progresión al GDP/DPCR III y IV, en el subgrupo A1: 22 puntos; en el subgrupo A2 y el grupo B: 20 puntos.
- Para los subgrupos C1: 16 puntos.
- Para el subgrupo C2 y agrupaciones profesionales: 14 puntos.



Con el objetivo de que el personal de la Universitat de València pudiera planificar su carrera profesional horizontal se acordó en el plan trienal de implantación de la progresión al sistema de carrera profesional horizontal 2020 – 2022 (ACGUV 28/2020), una previsión de los criterios que a continuación se detallan.

Los **méritos** recogidos en los apartados **A, B y C** serán valoradas teniendo en cuenta la siguiente previsión temporal:

- **Para el año 2023:** Serán válidos los méritos que hayan sido obtenidos en los 10 años anteriores a la fecha de progresión para el caso de las progresiones al GDP/DPCR II o en los 12 años anteriores a la fecha de progresión en el caso de la progresión al GDP/DPCR III y IV.
- **Para el año 2024:** Serán válidos los méritos que hayan sido obtenidos en los 8 años anteriores a la fecha de progresión para el caso de las progresiones al GDP/DPCR II o en los 9 años anteriores a la fecha de progresión en el caso de la progresión al GDP/DPCR III y IV.

* Excepcionalmente, durante los años **2023 y 2024**, la titulación académica a la que se refiere el apartado C.2 de este anexo, el certificado de conocimientos de valenciano C1 y C2 y las titulaciones de un idioma comunitario B2, C1 y C2 obtenido con anterioridad a los periodos establecidos para esos años, serán tenidos en cuenta con una puntuación del 50% de la establecida en sus correspondientes apartados.

- **A partir del año 2025**, una vez finalizado plenamente el periodo de implantación de la carrera profesional horizontal serán valorados, exclusivamente, aquellos méritos realizados en los periodos de permanencia mínimos para el acceso al GDP/DPCR superior, es decir, en los 5 años anteriores a la fecha de progresión para el caso de las progresiones al GDP/DPCR II o en los 6 años anteriores a la fecha de progresión en el caso de la progresión al GDP/DPCR III y IV.

Para la consideración de los méritos de acceso en cada subgrupo será referente lo establecido en el Reglamento de selección del personal de administración y servicios de la Universitat de Valencia vigente en cada momento.

➤ **Principio de proporcionalidad:**

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



A.- DESARROLLO DE CONOCIMIENTOS.

Por la participación en actividades formativas, 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.

- 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.

Atendiendo a las singularidades de **determinados perfiles técnicos** del servicio PAS de esta Universitat (áreas de bibliotecas, veterinaria, botánica, conservación del patrimonio, deportes, audiovisuales, informática, mantenimiento...), en las que la demanda de actividades formativas no son cubiertas por los centros u organismos oficiales de formación de personal empleado público, podrán valorarse **excepcionalmente cursos siempre que estén directamente relacionadas con el área de trabajo a la que pertenezca el puesto de trabajo de la persona solicitante.**

Para ello, podrán valorarse los cursos organizados por las diferentes Administraciones Públicas dirigidos a la formación de estos perfiles, así como cursos de empresas suministradoras de equipos a la Universitat o la CRUE, siempre que cumplan el apartado anterior. Se otorgará una puntuación de 0,2 puntos por hora de formación, en las actividades formativas dentro de los años de permanencia obligatoria en el GDP/DPCR correspondiente.

No serán objeto de valoración en esta área los cursos para la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, ni tampoco los títulos propios de las universidades públicas, ni los cursos de idiomas.

B.- TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS.

Las actividades recogidas en el apartado Transferencia de Conocimientos serán valoradas de acuerdo con el siguiente baremo:

1. Docencia: 0,75 puntos por hora.

Haber participado como docente en cursos de formación y perfeccionamiento que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público.



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 mentorización 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 mentores como mentorizados.

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 o valorándose directamente siempre que aparezca reconocido por el Servicio de Formación Permanente de esta Universitat.

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, por ponencia.

Comunicación, póster: 2 puntos, cada comunicación, poster.

Asistencia: 1 punto, por asistencia.

6. Publicaciones relacionadas con el ámbito de la Administración Pública y publicaciones de investigación directamente relacionadas con el puesto a desempeñar, tanto en formato digital como en papel.

Este apartado se valorará con 4 puntos, por publicación.

C.- OTROS MÉRITOS.

Los méritos de este apartado serán tenidos en cuenta de acuerdo con el siguiente baremo:

1.- Estar en posesión de Título de un idioma comunitario de acuerdo con lo establecido en el ACGUV 156/2018, de 10 de julio, 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. La puntuación a obtener se corresponde con la siguiente escala:

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

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

* Los títulos recogidos en este apartado C. sólo podrán hacerse valer por el mérito superior para el acceso al GDP/DPCR por una sola vez, **salvo** que ya habiendo hecho uso de uno de estos méritos con anterioridad y obtenido el tiempo mínimo para progresar, se haya obtenido el nuevo mérito durante los 5 años anteriores a la fecha de progresión para el caso de las progresiones al GDP/DPCR II o en los 6 años anteriores a la fecha de progresión en el caso de la progresión al GDP/DPCR III y IV.

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

De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 211/2018, será requisito para que el personal funcionario pueda solicitar la valoración de los méritos establecidos para el GDP o el DPCR superior acreditar el tiempo mínimo de permanencia en el grado de desarrollo profesional o derecho a la percepción del complemento retributivo inmediatamente inferior que, en cada caso, se establece a continuación:

- GDP o DPCR I: 5 años desde la toma de posesión a que se refiere el artículo 7.1 del Decreto. (adhesión al sistema)
- GDP o DPCR II: 5 años en el GDP o DPCR I.
- GDP o DPCR III: 6 años en el GDP o DPCR II.
- GDP o DPCR IV: 6 años en el GDP o DPCR 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.



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

El tiempo de servicios prestados mediante nombramiento provisional por mejora de empleo en puestos de trabajo adscritos a cuerpos diferentes al de pertenencia computará a efectos de carrera profesional en el grupo o subgrupo del puesto en el que esté adscrito en mejora de empleo.