



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

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

La publicación de la Disposición Vigésimo 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 lo establecido 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.

En sustitución 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, 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, además incluye las previsiones que serán aplicables desde ahora en adelante, 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, es 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.

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 adquiriera 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 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 quedará **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 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 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 poder solicitar, en su caso, el complemento compensatorio 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 reintegro al servicio activo de la persona interesada.

En los casos previstos en el apartado anterior, si la solicitud se formaliza con posterioridad al reintegro 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 serán desde la solicitud en la que cumpla los requisitos.

El personal en situación de excedencia voluntaria per interés particular podrá solicitar acceder al sistema en la fecha en la que se produzca el reingreso al servicio activo. Los efectos económicos i 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 serán desde que realice la solicitud en la que cumpla los requisitos.

### **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 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 superior, presentando la solicitud a través de la aplicación informática ENTREU, anexando, en formato PDF, la documentación acreditativa correspondiente.

La Universitat podrá requerir a la persona interesada en cualquier momento, a fin de que aporte el original de la documentación alegada.

En el caso de no anexas la documentación acreditativa del mérito alegado, se le concederá mediante correo electrónico oficial de la Universitat, un plazo de diez días para subsanar. 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 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 Grupos/Subgrupos.

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 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 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.

**Disposición Final. –**

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su aprobación 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 2020 - 2022.**

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 hace 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 las normativas anteriormente utilizadas.

Las áreas que serán objeto de valoración en el año 2020-2022 serán las siguientes:

- A.- Desarrollo de conocimientos.
- B.- Tránsito de conocimientos.
- C.- Otros méritos.

Los méritos de las áreas de valoración deberán obtenerse durante el período de tiempo comprendido entre el reconocimiento del GDP inmediatamente anterior y el que se pretende acceder.

**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, ni para la progresión en otros cuerpos o agrupaciones profesionales funcionariales.

La puntuación exigible en estas áreas mencionadas al año 2020-2022 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: 16 puntos.
- Para el subgrupo C2 y agrupaciones profesionales: 14 puntos.

Las actividades recogidas en estos apartados serán valoradas teniendo en cuenta la siguiente previsión temporal:

- Para el **año 2020**: Serán válidos los méritos que hayan sido obtenidos en cualquier momento.

- Para el **año 2021**: 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 I y II o en los 12 años anteriores a la fecha de progresión en el caso de la progresión al GDP III y IV.
- Para el **año 2022**: 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 I y II o en los 9 años anteriores a la fecha de progresión en el caso de la progresión al GDP III y IV.
- **A partir del año 2023** las actividades que podrán ser tenidas en cuenta para la progresión serán, exclusivamente, aquellas realizadas en los periodos de permanencia mínimos para el acceso al GDP superior, es decir, en los 5 años anteriores a la fecha de progresión para el caso de las progresiones al GDP I y II o en los 6 años anteriores a la fecha de progresión en el caso de la progresión al GDP III y IV

➤ **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**, 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, 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 correspondiente.

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.

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 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 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.

### **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, 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 9 del Decreto 211/2018, será requisito que el personal funcionario, 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 GDPI

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.