



ACORD DE CONSELL DE GOVERN PEL QUAL S'APROVA EL PROCEDIMENT DE PROGRESSIÓ DINS DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL

EXPOSICIÓ DE MOTIUS:

El 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, norma bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, arreplega la carrera professional en el seu títol III "Drets i deures" i remet al desplegament que en farà cada administració pública.

La Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, compleix aquest mandat i arreplega, en el seu títol VIII, un nou model en què apareix la promoció i, dins d'aquesta, la carrera professional horitzontal, no solament com a dret sinó també com a element clau de qualsevol política d'ordenació de personal.

En l'àmbit universitari es va haver d'esperar que la disposició vint-i-sisena de la Llei 14/2016, de 30 de desembre, de pressupostos de la Generalitat, fixara, amb efectes d'1 de gener de 2017, 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, aquesta norma indica que aquest procés s'ha d'ajustar a allò que estableix el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula 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 concreta, a la Universitat de València, en el Resolució de 29 de maig de 2017, del Rectorat de la Universitat de València, per la qual s'inicia 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, a allò que estableix el Decret 97/2017, que modifica el Decret 186/2014.

Finalitzada, per tant, aquesta primera fase d'incorporació del personal de la Universitat de València al sistema de carrera professional horitzontal, calia abordar el repte de regular el procediment de progressió dins del sistema, així com la valoració específica de les diferents àrees previstes perquè puga produir-se la citada progressió.

En virtut de tot el que s'ha exposa, i després d'haver-ho negociat amb la representació sindical de conformitat amb el que estableix 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 caràcter fix amb posterioritat a l'entrada en vigor del Decret 93/2017, i també la progressió dins del sistema.

Les normes que ací es consideren s'apliquen al personal funcionari de carrera i al personal laboral fix que presta els seus serveis a la Universitat de València, sense perjudici del que puga establir l'oportú conveni col·lectiu que resulte de la seua aplicació.

Article 2. Accés al sistema de carrera professional horitzontal

1. L'accés al sistema de carrera professional horitzontal del personal empleat públic de caràcter fix de la Universitat de València es produeix, automàticament, des de la presa de possessió, sempre que la persona interessada no manifeste formalment que hi renuncia mitjançant el model normalitzat que està disponible en la pàgina web del Servei de Recursos Humans – PAS.

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

2. El personal empleat públic de caràcter fix que es trobe dins del sistema de carrera professional i que accedisca amb caràcter definitiu a un altre cos, agrupació professional funcional o grup professional a través dels sistemes d'accés que preveu la normativa vigent, serà enquadrat en el GDP d'accés amb efectes de la data de la seua presa de possessió, sense perjudici de poder sol·licitar, si escau, el complement compensatori que preveu l'article 18.2 del Decret 186/2014.

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 tenir cura de familiars o excedència forçosa, així com el personal en situació d'excedència voluntària per interès particular, es produirà en la data de reingrés al servei actiu, sempre que, en aquesta data, acredite un dels mèrits necessaris per accedir al sistema.

Per fer-ho, la persona interessada ha de sol·licitar, en el termini de tres mesos, comptadors des de la data en què tinga lloc el reingrés, l'accés al sistema de carrera professional horitzontal, que ha d'acompanyar amb la indicació del mèrit que pretén al·legar dels que consten en la disposició transitòria primera del Decret 186/2014, i també, si s'escau, de la documentació acreditativa d'aquest mèrit.

Els efectes econòmics i administratius es reconeixen des del dia en què es produeix el reingrés al servei actiu, sempre que la sol·licitud es presente dins del termini de tres mesos que preveu l'apartat anterior i la persona interessada complisca els requisits que estableix el Decret 186/2014, bé en el moment del reingrés, bé si compleix el requisit d'antiguitat però no acredita estar en possessió d'algun mèrit. El termini per obtenir-lo és d'un any comptador a partir de la data de reingrés.

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 s'han de dur a terme de forma electrònica a través de 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 a més la persona pugui sol·licitar-ne la incorporació al seu expedient personal ordinari.

2. L'expedient electrònic permet al personal empleat públic de caràcter fix 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 de caràcter fix que ha accedit al sistema de carrera professional horitzontal considere que compleix els requisits establerts normativament, pot sol·licitar l'inici del corresponent procediment de valoració de mèrits i accés al GDP superior. Per fer-ho, ha de presentar la sol·licitud corresponent a través de l'aplicació informàtica ENTREU, que pot acompanyar de la documentació que estime convenient.

2. Efectes econòmics i administratius:

- 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 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 i administratius són els de la data de sol·licitud.

3. Presentada la sol·licitud de progressió a un GDP superior, el Servei de Recursos Humans - PAS ha de comprovar si la persona interessada compleix els requisits per a la citada progressió i formularà una proposta relativa a la sol·licitud presentada per la persona interessada, que ha d'incloure la puntuació parcial de totes les àrees objecte de valoració, així com la puntuació global, amb indicació de si escau o no escau la progressió al GDP que corresponga.

En el cas d'haver-hi discrepància entre la valoració presentada per la persona interessada i la realitzada pel Servei de Recursos Humans - PAS, aquesta discrepància serà comunicada a la persona interessada perquè pugui al·legar i presentar la documentació que considere oportuna.

Complerts els tràmits anteriors, s'eleva proposta de resolució a la Gerència, que ha de resoldre i notificar la decisió en un termini de 6 mesos des de la data de presentació de la sol·licitud. Si transcorre aquest termini i l'Administració no ha notificat la resolució expressa, s'ha de considerar que la sol·licitud d'accés al GDP superior ha estat estimada.

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

1. Per poder accedir a un GDP superior és necessari obtenir la puntuació que es fixa en l'annex per a cadascun dels anys del període transitori que s'inicia amb l'aprovació d'aquest acord mitjançant l'aplicació dels barems establerts en aquest annex.
2. En el cas que, complert el període mínim de permanència necessari per a l'ascens al GDP següent, no s'haguera aconseguit la puntuació mínima exigida, la persona interessada ha de demorar la presentació de la seua sol·licitud de valoració per al progrés de GDP al moment que aconseguisca aquesta puntuació mínima.
3. Els efectes econòmics i administratius de l'accés al GDP següent es reconeixen des del dia en què es compleixen els requisits de la progressió, per la qual cosa el període de permanència per a un nou accés s'inicia l'endemà d'aquesta data.

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 la presideix el gerent, o persona que delegue, i es compon de les persones que designe la Gerència a més de representants de cadascuna de les organitzacions sindicals present 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 en permeten el desplegament fins a la seua total posada en marxa.
- 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 hagen de seguir-se en els procediments de valoració de mèrits i accés al GDP superior.
- e) Instar al òrgan competent en matèria de formació que analitze i emeta informe en cas que hi haja desestimacions reiterades de sol·licituds d'accés a la formació del personal de la Universitat de València.

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

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

Disposició Transitòria. -

Els terminis establerts en els articles 4 i 5 per a l'enquadrament i la progressió en el sistema de carrera professional horitzontal, no seran exigibles fins a la implementació de la corresponent aplicació informàtica a través de la plataforma ENTREU. Es faculta a la Gerència de la Universitat de València a dictar les instruccions oportunes durant aquest període transitori.

Disposició Final. -

El present acord entrarà en vigor l'endemà de la seua 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 HORITZONTAL 2017 - 2019

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

Aquesta circumstància fa necessària l'aprovació d'un calendari d'implantació progressiva que permeta al personal assolir 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 en tres fases:

1. PROGRESSIÓ EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL DEL PERSONAL QUE HA SUPERAT EL TERMINI DE PERMANÈNCIA NECESSARI PER A LA PROGRESSIÓ A UN GDP SUPERIOR ABANS DEL 31 DE DESEMBRE DE 2017.

El personal que ha superat el termini de permanència necessari per a la progressió a un GDP superior abans del 31 de desembre de 2017, pot sol·licitar la progressió al GDP superior fent valdre el mateix mèrit que va al·legar en el seu enquadrament inicial en el procediment iniciat per la Resolució de 29 de maig de 2017 del Rectorat de la Universitat de València.

2. PROGRESSIÓ EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL DEL PERSONAL QUE HA SUPERAT EL TERMINI DE PERMANÈNCIA NECESSARI PER A LA PROGRESSIÓ A UN GDP SUPERIOR, DE L'1 DE GENER DE 2018 AL 31 DE DESEMBRE DE 2018.

El personal que ha superat el termini de permanència necessari per a la progressió a un GDP superior, de l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2018, d'acord amb el que estableix l'article 10 del Decret 186/2014, pot sol·licitar la progressió al GDP superior optant entre fer valdre un dels mèrits que es relacionen en la disposició transitòria primera d'aquest decret, diferent del mèrit al·legat per al seu enquadrament inicial, o bé obtenir la puntuació assenyalada en l'apartat tercer, d'acord amb el barem que s'hi estableix.

3. PROGRESSIÓ EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL DEL PERSONAL QUE HA SUPERAT EL TERMINI DE PERMANÈNCIA NECESSARI PER A LA PROGRESSIÓ A UN GDP SUPERIOR, DE L'1 DE GENER DE 2019 AL 31 DE DESEMBRE DE 2019.

Les àrees que són objecte de valoració l'any 2019 són les següents:

A. Desenvolupament de coneixements.

B. Transferència de coneixements.

C. Altres mèrits.

La puntuació exigible en aquestes àrees per accedir al GDP següent és:

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

➤ **Principi de proporcionalitat:**

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

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

A. DESENVOLUPAMENT DE CONEIXEMENTS

- Per la participació en activitats formatives, en els anys de permanència obligatòria en el GDP corresponent, que hagen sigut convocades o homologades per un centre o organisme oficial de formació de personal empleat públic, s'atorga una puntuació de 0,2 punts per hora de formació.
- En el cas que en l'expedició de certificats acreditatius d'aquestes activitats es distingisca entre assistència i aprofitament, la valoració de l'activitat requereix l'acreditació d'aquesta última circumstància.
- Per poder ser objecte de valoració, aquests certificats han d'indicar el nombre d'hores de l'activitat formativa i la consideració d'aquesta d'estar inclosa en el Pla de Formació d'Empleats Públics.

B. TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENTS

Les activitats arrellegades en l'apartat de transferència de coneixements que s'hagen desenvolupat dins del període de permanència obligatòria en cada GDP, es valoren d'acord amb el barem següent:

1. Docència: 0,75 punts per hora

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

2. Activitats de mentorització

En aquest apartat s'han de valorar un total de 4 punts:

Per fer-ho, les activitats de tutorització han de ser aprovades pel Vicerectorat competent en matèria de formació dels empleats de la Universitat de València. A aquest efecte, la persona interessada ha de comunicar al Servei de Recursos Humans - PAS la realització de l'activitat, que ha d'acompanyar d'una memòria que ha de contenir la descripció de l'activitat, la seua durada i les persones participants, com a tutors i com a tutoritzats.

La descripció de l'activitat ha de precisar aquelles característiques que la distingeixen d'una activitat merament formativa o d'altres accions informals i ha de constar que es tracta d'una "formació al lloc de treball".

El Servei de Recursos Humans – PAS ha de resoldre 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 la posada en pràctica d'un projecte professional sobre una temàtica d'interès per a l'Administració:

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

1r. Coordinació: 0,40 punts per hora.

2n. Participació: 0,20 punts per hora.

b) El vicerectorat competent en la matèria de què es tracte ha de comunicar la creació del grup de treball, juntament amb una descripció de l'objecte d'aquest grup, de la seua durada i de les persones que en formen part com a coordinadors i participants, a la Gerència, la qual ha de resoldre 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 de recerca, innovació o qualitat relacionades amb l'activitat professional o institucional:

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

1r. Direcció: 7 punts.

2n. Participació: 5 punts.

b) Els treballs de recerca, innovació o qualitat s'han d'ajustar als criteris que, si s'escau, establisca 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 valora d'acord amb l'escala següent:

Ponència: 4 punts.

Comunicació, pòster o semblant: 2 punts.

Assistència: 1 punt.

6. Publicacions relacionades amb l'àmbit de l'administració pública, tant en format digital com en paper:

Aquest apartat es valora amb 4 punts.

C. ALTRES MÈRITS

1. Estar en possessió de títol d'un idioma comunitari, que siga com a mínim el certificat B1 d'acord amb el que estableix l'ACGUV 45/2013, de 28 de març, 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 que preveu 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.

Aquest apartat es valora amb 8 punts.

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

Aquest apartat es valora amb 8 punts.

3. Certificat, com a mínim, de grau mitjà de coneixement del valencià expedit o homologat per la Junta Qualificadora de Coneixements de València, d'acord 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 8 punts.

* Els títols que recull aquest apartat només poden fer-se valdre per a l'accés al GDP superior per una sola vegada.

➤ **Consideracions generals per al còmput de temps**

D'acord amb el que estableix l'article 10 del Decret 186/2014, és requisit perquè el personal funcionari de carrera i personal laboral fix pugua sol·licitar la valoració dels mèrits establerts per al

GDP superior, acreditar el temps mínim de permanència en el grau de desenvolupament professional immediatament inferior que, en cada cas, s'estableix a continuació:

GDP I: 5 anys en el GDP d'accés.

GDP II: 5 anys en el GDP.

GDP III: 6 anys en el GDP II.

GDP IV: 6 anys en el GDP III.

Per computar el temps mínim de permanència s'ha de tenir 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 previstos normativament.

El temps de serveis en llocs de treball adscrits a cossos diferents al de pertinença, mitjançant el sistema de millora d'ocupació, s'ha de computar, quan es produïska el cessament, en el cos o grup professional d'origen, sempre que pertanga al mateix itinerari professional. La persona interessada pot manifestar la seua opció que aquest temps de serveis siga computat en el cos exercit provisionalment per a quan accedisca, si és el cas, a la condició de personal funcionari de carrera d'aquest mitjançant la superació dels corresponents procediments selectius.

S'ha d'entendre com a 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 tenir cura de familiars.

Excedència forçosa.