

Carrera profesional horizontal en la Universitat Politècnica de València

TÍTULO I

Carrera profesional horizontal

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Derecho a la carrera profesional horizontal

Se reconoce el derecho del personal de administración y servicios a promocionar profesionalmente a través de la modalidad de carrera horizontal en conformidad con lo dispuesto en los artículos 16.3.a y 17 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y 117 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, ampliando el ámbito como indica el artículo 3 de este documento.

Artículo 2. Objeto del reglamento

El presente decreto tiene por objeto la regulación del sistema de carrera profesional horizontal del personal de Administración y servicios, así como el sistema de evaluación del desempeño a los exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente norma será de aplicación a todo el personal de administración y servicios de la UPV independientemente del tipo de relación contractual que tenga establecida, fija, eventual, laboral o funcionaria.

Artículo 4. Derecho de información

El personal adherido al sistema de carrera profesional horizontal previsto en el presente documento tendrá derecho a conocer, en cualquier momento, la situación de su expediente y, en particular, la puntuación de cada uno de los elementos de valoración. La Administración facilitará dicho acceso a través de la intranet personal de la UPV

CAPÍTULO II

Definición de la carrera profesional horizontal y acceso al sistema

Artículo 5. Definición de la carrera profesional horizontal

La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal de administración y servicios de la UPV, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.

Dicho reconocimiento se hará efectivo a través de la progresión en cada uno de los cuerpos y agrupaciones profesionales, en la estructura de grados de desarrollo profesional establecido. Dicha progresión será irreversible salvo por aplicación de la sanción de demérito prevista en la regulación del régimen disciplinario.

Artículo 6. Grados de desarrollo profesional

Se establece un sistema de carrera profesional horizontal con cuatro grados, más el grado de acceso que no conlleva retribución.

Los grados de desarrollo profesional (en adelante, GDP) que componen la carrera profesional horizontal son:

- a) GDP de acceso.
- b) GDP I.
- c) GDP II.
- d) GDP III.
- e) GDP IV.

Artículo 7. Derecho de acceso al sistema de carrera horizontal

1. El derecho de acceso al sistema de carrera horizontal nace en el momento de ingreso en un determinado cuerpo o agrupación profesional del PAS de la UPV. Dicho personal quedará adherido al sistema, de forma automática, siempre que no manifieste formalmente su renuncia.
2. La renuncia podrá efectuarse en cualquier momento e implicará la pérdida permanente del GDP reconocido y los derechos económicos asociados al mismo desde el mes siguiente a la fecha de la resolución por la que se declare que se ha producido la renuncia.

Artículo 8. Acceso al sistema de carrera horizontal

1. La carrera profesional horizontal se iniciará en el GDP de acceso.

2. No obstante, en lo dispuesto en el apartado anterior, el personal que se encuentre desempeñando sus servicios a la entrada en vigor de la presente normativa accederá al sistema en el GDP correspondiente, conforme a lo que se disponga en la normativa al respecto.
3. El personal que se incorpore con posterioridad a la entrada en vigor de la presente normativa a la plantilla del PAS de la UPV, accederá en los mismos términos y condiciones de las disposiciones adicionales transitorias.

CAPÍTULO III

Progresión en el sistema de carrera horizontal

Artículo 9. Requisitos para la progresión en el sistema

La progresión en el sistema de carrera horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada uno de los GDP previstos en el presente decreto.

1. Para ascender al GDP superior se requerirá un tiempo mínimo de ejercicio profesional, continuado o interrumpido, en el GDP inmediatamente inferior, así como la obtención de la puntuación mínima establecida, en cada caso, en la valoración específica que se requiera para acceder al concreto GDP, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional, de acuerdo con la normativa de desarrollo.
2. 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.
3. En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos y tiempos de ejercicio profesional para el acceso a diferentes grados de desarrollo profesional, ni para la progresión en otros cuerpos o agrupaciones profesionales.

Artículo 10. Tiempo de permanencia necesario para solicitar el ascenso

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para que el personal 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:

1. GDP I: 4 años en el GDP de acceso.
2. GDP II: 4 años en el GDP I.
3. GDP III: 6 años en el GDP II.
4. GDP IV: 6 años en el GDP III.

Los tiempos mínimos de permanencia serán menores en el caso de que mediante los sistemas de acceso previstos en la normativa vigente, acceda a otro cuerpo o agrupación profesional. En

este caso, el tiempo no contabilizado en el grupo anterior desde la anterior consecución de un GDP será restado del requisito, pudiendo reducir el mínimo de permanencia hasta eliminarlo. En caso de que el tiempo no contabilizado en el grupo fuera mayor que el requisito para la consecución del GDP, el remanente de tiempo será considerado para el ascenso en la carrera profesional.

Artículo 11. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia

1. 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 correspondiente, por cualquiera de los sistemas de provisión previstos normativamente.
2. 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:
 - a) Servicios especiales.
 - b) Servicios en otras administraciones públicas.
 - c) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
 - d) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
 - e) Excedencia forzosa.

Artículo 12. Áreas de valoración

Serán áreas susceptibles de valoración las indicadas a continuación:

1. Área A. Cumplimiento de objetivos: se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.
2. Área B. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas: se valorará la competencia en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas.
3. Área C. Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: se valorará la participación voluntaria en iniciativas destinadas a mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión del servicio público y de la atención a la ciudadanía, así como la participación en grupos de mejora de la calidad de los servicios públicos.
4. Área D. Desarrollo de conocimientos: se valorará la formación recibida relacionada con la práctica profesional directa o indirectamente relacionada. Transferencia de conocimientos: se valorará la participación y colaboración en la docencia, así como la participación y colaboración en la investigación y en la innovación en materias relacionadas con las funciones desempeñadas.

Artículo 13. Normas para la valoración

La valoración de las áreas se obtendrá como consecuencia de la aplicación de los sistemas de evaluación del desempeño previstos.

CAPÍTULO IV

Procedimiento para el acceso al GDP superior

Artículo 14. Acceso al GDP superior

A través la intranet, el personal podrá consultar la valoración de su carrera y comprobar si cumple las condiciones para acceder al siguiente GDP. Podrá observar tanto el tiempo restante para cumplir la condición de permanencia como la valoración temporal de sus méritos en los respectivos subapartados.

La Administración deberá resolver y notificar en un plazo de dos meses, desde que tuviera entrada la solicitud de valoración de méritos y acceso al GDP superior. Transcurrido el mencionado plazo sin que la Administración haya notificado la resolución expresa, se considerará estimada la solicitud de acceso al GDP superior.

Los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde el día que se cumplieren los requisitos para el acceso al siguiente GDP siempre que se haya presentado la solicitud por la persona interesada. Si la solicitud se efectúa durante 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. Si la solicitud se efectúa una vez transcurridos los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos, los efectos económicos y administrativos serán los de la fecha de solicitud.

CAPÍTULO V

Complemento de carrera administrativa

Artículo 15. Complemento de carrera administrativa

1. El reconocimiento del grado de desarrollo profesional en el sistema de carrera horizontal conllevará la percepción mensual, desde el 1 de enero de 2015, del complemento de carrera administrativa previsto en el artículo 76.a de la LOGFPV.
2. Las cuantías previstas para cada ejercicio de los grados de desarrollo profesional que corresponden a cada grupo o subgrupo profesional en cada tramo serán las establecidas anualmente para los mismos en los sistemas de carrera profesional vigentes en la Generalitat, sin perjuicio de lo establecido para el período transitorio de implantación.
3. El personal que se encuentre percibiendo el complemento de carrera y, mediante los sistemas de acceso previstos en la normativa vigente, acceda a otro cuerpo o agrupación profesional, continuará percibiendo los GDP adquiridos, comenzando a progresar en el GDP inicial si su grupo o subgrupo difiere del anterior.

4. En todo momento se percibirá la cuantía asignada a todos los GDP superados, siempre y cuando el número de GDP no sea superior a cuatro, en cuyo caso percibirá los cuatro que se encuentren en los grupos superiores. Una vez se hayan alcanzados cuatro GDP desaparecerá el requisito temporal para progresar, bastando una valoración positiva en la evaluación del desempeño.
5. Quien se encuentre desempeñando un puesto de trabajo mediante el sistema de mejora de empleo continuará percibiendo la cuantía correspondiente al complemento de carrera administrativa que, en su caso, tuviera reconocido en el cuerpo o agrupación profesional de origen.
6. El tiempo trabajado servirá para la adquisición del GDP correspondiente, cuando mediante los sistemas de acceso previstos en la normativa vigente, acceda a otro cuerpo o agrupación profesional. Eligiendo el interesado si consolida su GDP actual o si el tiempo trabajador por mejora de empleo lo reserva para después de la promoción.

TÍTULO II

Evaluación del desempeño

CAPÍTULO I

Sistema de evaluación del desempeño

Artículo 16. Evaluación del desempeño

El sistema de evaluación del desempeño previsto en este título tiene por objeto la valoración del cumplimiento de objetivos y la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, así como la iniciativa y la contribución en la mejora de la prestación del servicio público, en cuanto elementos que deben ser considerados para el ascenso en el sistema de carrera horizontal establecido.

Los procedimientos de evaluación están sujetos a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal comprendido en el ámbito de aplicación de la presente norma.

Artículo 17. Situaciones particulares

Se considerará que la valoración del cumplimiento de objetivos, así como de la profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas, ha sido igual a la media del cumplimiento de objetivos en el ámbito de la administración y servicios de la UPV, en la proporción correspondiente, durante el tiempo en que el personal funcionario de carrera se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Permiso por acción sindical.
- b) Permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
- c) Permiso o excedencia voluntaria por razón de violencia de género.

- d) Servicios especiales.
- e) Servicio en otras administraciones públicas.
- f) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- g) Excedencia forzosa.
- h) Expectativa de destino.
- i) Incapacidad laboral transitoria.

El personal administración y servicios de la UPV en comisión de servicios en una Administración distinta a esta, será encuadrado en el GDP que le corresponda, de conformidad con el procedimiento y requisitos previstos en las disposiciones transitorias de la presente normativa.

Este personal percibirá el importe correspondiente al GDP reconocido con ocasión de su incorporación a un puesto de trabajo como personal de administración y servicios de la UPV.

Respecto a la valoración del cumplimiento de objetivos, así como de la profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas, será de aplicación el apartado anterior del presente artículo.

TÍTULO III

Organización del sistema de carrera profesional horizontal

CAPÍTULO ÚNICO

Seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera horizontal

Artículo 18. Comisiones de seguimiento, coordinación y gestión del sistema

1. Para el seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera horizontal de la administración y servicios de la UPV y de la evaluación del desempeño, se creará La Comisión de Seguimiento y Desarrollo de la Carrera Profesional Horizontal.
2. La composición, así como su régimen de funcionamiento, se establecerá mediante acuerdo entre la administración y las organizaciones sindicales.
3. En la comisión referida en este artículo se garantizará la participación de una persona en representación de cada una de las organizaciones sindicales presentes en las mesas de la UPV, en los términos que se determine reglamentariamente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Acceso al sistema del personal que a la entrada en vigor de este reglamento tenga la condición de personal administración y servicios de la UPV en situación de servicio activo

1. Para la incorporación al sistema y superar favorablemente la evaluación inicial del desempeño del trabajo realizado del personal que, a la entrada en vigor de este reglamento, sea personal de la Administración de la UPV y se encuentre en situación de servicio activo, será necesario acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Tener reconocida la antigüedad establecida en el apartado 2 de la presente disposición, en cualquier grupo o subgrupo profesional.

b) Poseer alguno de los siguientes méritos:

1.º Certificado, como mínimo, de grado medio de conocimiento del valenciano expedido u homologado por la Junta Calificadora de Conocimientos de Valenciano.

2.º Haber accedido, a través de los sistemas de promoción interna o planes de empleo, a un grupo de titulación superior o a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo profesional superior, dentro del ámbito de la Administración de la Generalitat en los últimos diez años.

3.º Haber cursado un mínimo de horas de formación y perfeccionamiento en los últimos diez años, en cursos que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Personal funcionario

Subgrupo A1 50 horas

Subgrupo A2 40 horas

Subgrupo C1 30 horas

Subgrupo C2 20 horas

A.P.F. 15 horas

A estos efectos serán válidos los cursos o másteres realizados en las Universidades, siempre que guarden relación con la acción de la Administración Pública en el ejercicio de sus competencias.

4.º Haber participado como docente un mínimo de horas, en los últimos diez años, en cursos de formación y perfeccionamiento que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Subgrupo A1 50 horas

Subgrupo A2 40 horas

Subgrupo C1 30 horas

Subgrupo C2 20 horas

A.P.F. 15 horas

5.º Título de un idioma comunitario, que sea como mínimo el certificado B1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas 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.

6.º Publicaciones relacionadas con la Administración pública, la gestión del servicio público o la atención a la ciudadanía, con depósito legal y editadas por un organismo público, durante los últimos diez años

7.º Participación en proyectos de investigación competitivos y presentación de ponencias y comunicaciones en congresos científicos durante los diez años inmediatamente anteriores.

8.º 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.

No obstante, si previamente al vencimiento del plazo establecido se acreditara alguno de dichos méritos, se producirá el encuadramiento definitivo en el GDP que corresponda en función de la antigüedad.

Por otra parte, la incorporación al sistema del personal que se encuentre en alguna de las situaciones administrativas indicadas en el apartado 4, distintas a la situación de servicio activo, tendrá lugar en el momento en que se produzca su reingreso; siempre que, en dicha fecha, este personal cumpla los requisitos indicados en el apartado anterior.

En dicha situación, y para el caso de aquel personal que, teniendo la antigüedad requerida en el apartado anterior, no acreditara la posesión de alguno de los méritos establecidos en dicho apartado, se incorporará al sistema, de forma provisional, en el GDP de acceso; disponiendo, análogamente, de un plazo para la obtención de los citados requisitos de 1 año a contar desde la fecha de reingreso.

2. El acceso al sistema en cada uno de los GDP se realizará en función de los años de antigüedad del personal, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Menos de 4 años GDP de acceso

4 años GDP I

8 años GDP II

14 años GDP III

20 años GDP IV

Quienes entre el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y la fecha efectiva de puesta en marcha de la carrera profesional cumplieron condiciones de antigüedad para encuadrarse en un grado superior, serán asentados en este último, percibiendo las retribuciones proporcionales al tiempo de permanencia en ambos grupos.

La antigüedad restante después de haberse encuadrado en el grupo que le corresponda quedará remanente con fin de ser restada del requisito temporal para progresar al siguiente GDP.

Segunda. Implantación progresiva del sistema de carrera horizontal

Se establece un periodo transitorio de implantación progresiva del sistema a contar desde el 1 de enero de 2015.

Durante este periodo transitorio se percibirán los siguientes porcentajes del importe del complemento de carrera administrativa asignado anualmente para el grupo, subgrupo o agrupación profesional funcional al que se pertenezca:

a) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015:

1.º. Personal de las agrupaciones profesionales funcionariales: el 15 % del complemento.

2.º. Personal del subgrupo C2: el 12 % del complemento.

3.º. Personal del subgrupo C1 y B: el 10 % del complemento.

4.º. Personal de los subgrupos A2 y A1: el 9 % del complemento.

b) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016, un 33 % más del complemento del grupo, subgrupo o agrupación profesional funcional reconocido al que se pertenezca.

c) Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, el restante hasta alcanzar el 100 % del total del complemento reconocido.

DISPOSICIONES FINALES

Única. Entrada en vigor

La presente normativa será de aplicación desde el momento de su firma.

Resumen y líneas generales:

- 1) Implantación para todo el PAS de la UPV, independientemente de su relación contractual.
- 2) Reconocimiento en las mismas condiciones reflejadas en el transitorio para todo el personal que se incorpore con posterioridad (encuadramiento en las mismas condiciones).
- 3) Reconocer la antigüedad en grupo actual.
- 4) No penalizar la progresión al cambiar de grupo o subgrupo. Permitir una progresión continuada, reconociendo todos los GPD logrados mientras su número no sea superior a cuatro. Eliminar el requisito temporal para la progresión una vez alcanzados cuatro GPD.
- 5) Reducir el requisito de tiempo de la carrera profesional de 22 a 20 años, reduciendo en un año los dos primeros grupos.
- 6) Reconocer la carrera desde el 1 de enero de 2015 pero encuadrar a fecha de la firma del presente acuerdo.