



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



UCA
Universidad
de Cádiz

LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PAS

La experiencia de la Universidad de Alicante

XII Jornada de difusión de la
MEJORA DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS
que presta el PAS de la UCA

Yolanda Gil Barranco
Vicegerente de Recursos Humanos y Organización U.A.
Maribel Berenguer Griñán
Subdirectora de Gestión del Personal de Administración y Servicios
29 de noviembre 2019

¿Qué es la carrera profesional horizontal?

Un derecho que no parte de la nada

Es un **derecho individual** que se recoge por primera vez en **La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**

- **Art. 14:** Derecho a
 - El **desempeño de funciones de acuerdo a la progresión** alcanzada en su carrera profesional.
 - La **progresión en la carrera profesional mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.**
- **Art. 16:** Una nueva modalidad de carrera profesional: **La horizontal.**

¿Qué es la carrera profesional horizontal?

Un derecho que no parte de la nada

- **Art. 17:** Permite la **regulación** de la carrera profesional horizontal de los funcionarios de carrera en futuras **leyes de función pública**.
- **Art. 20:** Se define la **evaluación del desempeño**:
“procedimiento que establecerán las Administraciones Públicas mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados de los empleados públicos, y que tendrá efectos en la carrera profesional horizontal.

¿Qué es la carrera profesional horizontal?

Un derecho que no parte de la nada

Conclusiones:

1. El **EBEP permite, sin que sea una obligación**, que las Administraciones Públicas configuren modelos de carrera horizontal basados en el desarrollo de competencias y en el rendimiento sin que sea necesario el cambio de puesto de trabajo para la progresión, mientras que en el modelo anterior las oportunidades de carrera se concentran en el desempeño sucesivo de puestos de trabajo.
2. Destaca **la evaluación del desempeño** de los empleados públicos como **eje fundamental en la regulación** de los nuevos modelos de carrera profesional horizontal.

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV)

Una apuesta por la carrera.

La promoción del personal empleado público, no sólo es un derecho de éste, sino una necesidad estructural de las administraciones públicas.



Elemento Clave de cualquier
política de ordenación de
personal

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV)

Una apuesta por la carrera.

- Art. 117: la carrera profesional horizontal supone,

“el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados, de los conocimientos adquiridos y del resultado de la evaluación del desempeño, así como de aquellos otros méritos y aptitudes que puedan establecerse reglamentariamente por razón de la especificidad de la función desarrollada y de la experiencia adquirida”.

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV)

Una apuesta por la carrera.

Se establece la carrera profesional horizontal como **un sistema de grados de desarrollo profesional** en el que

- Se deben regular
 - los requisitos y forma de acceso a cada uno de los grados
 - las retribuciones asignadas a los mismos.
- La **progresión** es **consecutiva**
- El grado de desarrollo alcanzado es **irreversible** de manera general (sólo se pierde por sanción disciplinaria de demérito).

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV)

Una apuesta por la carrera.

Se introduce una **retribución complementaria** vinculada a la carrera profesional horizontal, **no existente hasta el momento**.

- **Periódica**
- No es una retribución asociada al puesto de trabajo, depende de la progresión del funcionario.

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV)

Una apuesta por la carrera.

Los sistemas de evaluación del desempeño se orientarán a

1. La mejora de la gestión de las Administraciones Públicas
2. Al progreso, al desarrollo profesional y a la motivación de los empleados públicos mediante su implicación en

Los objetivos previamente fijados
por la organización

Y el PAS de las universidades, ¿tenemos carrera?

El Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell

- Regula la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat.
- No incluye al PAS de las Universidades Públicas Valencianas
- Éstas carecen de recursos propios para financiar la carrera profesional.



¡NO TENEMOS CARRERA!

La disposición adicional vigesimosexta de la Ley de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2017

Y el PAS de las universidades, ¿tenemos carrera?

- Permite que con efectos de 1 de enero de 2017 se inicie el proceso de implantación del sistema de carrera profesional para el PAS de las Universidades Públicas Valencianas.
- Establece un periodo transitorio de **implantación progresiva** del sistema que tendrá una duración de **tres ejercicios presupuestarios** a contar desde el 1 de enero de 2017
- Las Universidades regularán su **propio sistema**, pero tomando como **referencia** el sistema de carrera del personal de Administración de la Generalitat (**Decreto 186/2014**), **incluido el importe** de cada uno de los grados de desarrollo profesional de cada grupo funcional.



¡VAMOS A IMPLANTAR UN SISTEMA DE CARRERA! ¡NOS FINANCIAN!

¿Cuándo se implanta nuestro propio sistema?

El sistema de carrera en la Universidad de Alicante

2017

¿Y eso de una implantación progresiva?

Y el PAS de las universidades, ¿tenemos carrera?



Año 2017: Se aprueba el abono del 30%

Año 2018: Se aprueba el abono del 66%

Año 2019: Se aprueba el abono del 100%

¿A quién es de aplicación?

El sistema de carrera en la Universidad de Alicante

En aplicación del EBEP y de la Ley de Gestión y Ordenación de la Ley de la Función Pública Valenciana

Al personal funcionario de carrera

y al personal laboral fijo

¿Es obligatoria la adhesión al sistema?

NO, tiene carácter voluntario

El sistema de carrera en la Universidad de Alicante

Al ser un derecho que nace con la adquisición de la condición de funcionaria o funcionario de carrera o laboral fijo, dicho personal queda adherido al sistema de forma automática desde la toma de posesión, siempre que no manifieste su renuncia.

La renuncia puede efectuarse en cualquier momento, e implica la pérdida permanente del **grado de desarrollo profesional (GDP)** reconocido y de los derechos económicos asociados al mismo.

¿Cómo se hace efectivo el reconocimiento del desarrollo profesional alcanzado?

El sistema de carrera en la Universidad de Alicante

- A través de la progresión en la estructura de **grados de desarrollo profesional (GDP)** establecida para cada uno de los grupos funcionariales.
- La progresión es irreversible salvo por aplicación de la sanción de demérito.

Art. 145 Ley Función Pública valenciana:” La pérdida de dos grados en el sistema de carrera horizontal y la privación del derecho a ser evaluado para el ascenso de grado, por un periodo de entre dos y cuatro años.”

¿Cuántos grados componen la carrera profesional horizontal?

El sistema de carrera en la Universidad de Alicante

La componen cuatro, más el grado de acceso, en el que se inicia la carrera profesional horizontal y que no conlleva retribuciones:



¿Y cómo se progresa?

El sistema de carrera en la Universidad de Alicante

- Mediante el **ascenso consecutivo** a cada uno de los GDP.
- Se requiere:
 - ✓ **Un tiempo mínimo** de ejercicio profesional en el GDP inmediatamente inferior y,
 - ✓ Obtener **una puntuación mínima establecida**,
- En ningún caso se valorarán los mismos méritos para el acceso a diferentes grados de desarrollo profesional.

¿Cuánto se ha de permanecer en cada GDP para poder solicitar el ascenso?

El sistema de carrera en la Universidad de Alicante

El tiempo de permanencia necesario para poder solicitar la valoración de méritos para el acceso al GDP superior es el siguiente:



¿Qué se tiene en cuenta para el cómputo de tiempo mínimo de permanencia en el GDP?

El sistema de carrera en la Universidad de Alicante

- Tiempo de servicio en el grupo en el que se está en activo.
- También se considerará servicio activo el tiempo en:
 - Servicios especiales,
 - Servicios en otras administraciones públicas,
 - Excedencia voluntaria por razón de violencia de género,
 - Excedencia voluntaria por cuidado de familiares y
 - Excedencia forzosa

Áreas de valoración para la progresión

El sistema de carrera en la Universidad de Alicante

Las áreas de valoración a tener en cuenta para la progresión son las siguientes:

Subgrupos A1, A2, C1 y C2		
Áreas	Descripción	Elementos
A	Orientación y compromiso con el servicio público	A1 - Consecución de los objetivos fijados a su equipo de gestión. A2 - Implicación personal. Objetivos individuales
B	Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas	B1 - Competencia en el desempeño de las tareas asignadas B2 - Desempeño efectivo de las tareas asignadas
C	Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público	Mejora prestación del servicio público
D	Desarrollo y transferencia de conocimientos	Formación recibida relacionada con la práctica profesional y participación / colaboración en docencia

Áreas de valoración para la progresión

El sistema de carrera en la Universidad de Alicante

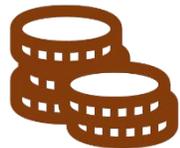
Valoración de las áreas:



¿Qué efectos tiene el reconocimiento de un GDP?

El sistema de carrera en la Universidad de Alicante

ECONÓMICOS:



El reconocimiento de un GDP en el sistema de carrera profesional horizontal conlleva la percepción del complemento de carrera

Es una **RETRIBUCIÓN COMPLEMENTARIA** que forma parte de la Base imponible del IRPF y de la Base de Cotización a la Seguridad Social.

PROFESIONALES:



Se tiene en cuenta como mérito a valorar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo

Y en caso de promoción y cambio de grupo, ¿qué importe se percibe?

El sistema de carrera en la Universidad de Alicante

El personal que acceda a un nuevo grupo funcional por promoción interna, TENIENDO RECONOCIDO PREVIAMENTE UN DETERMINADO GRADO DE DESARROLLO PROFESIONAL,

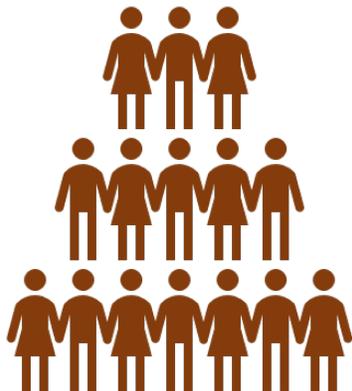
- Percibirá **con carácter absorbible**, un **complemento retributivo compensatorio**, con la cuantía que tenía reconocida, hasta que se le reconozca un GDP en el grupo funcional al que ha accedido, que tenga asignada una cuantía superior a la que percibe.
- En ningún caso se puede percibir de forma simultánea el complemento de desarrollo por más de un grupo funcional.

Implantación de la carrera profesional horizontal en la Universidad de Alicante

Actuaciones previas. ¿Y ahora qué hacemos?



La implantación de la carrera profesional horizontal conlleva una serie de actuaciones, algunas previas, que afectan a distintos servicios de la Universidad por lo que se opta por hacer un grupo de trabajo que implica a distintas áreas:



Gerencia

Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización

Personal de Administración y Servicios

Nóminas y Seguridad Social

Formación

Servicio de Informática

Actuaciones previas a la adhesión al sistema de carrera.

Implantación de la carrera profesional horizontal en la Universidad de Alicante

1. OBTENCIÓN DE DATOS

Se obtienen los datos relativos a:

- **Antigüedad en cada uno de los grupos** en los que el personal ha sido funcionario de carrera.
- **Méritos** necesarios para la adhesión y que constan en el expediente personal.
- **Cálculo del coste** de implantación de la carrera.

Actuaciones previas a la adhesión al sistema de carrera.

Implantación de la carrera profesional horizontal en la Universidad de Alicante

2. ADAPTACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO A LA CARRERA. MODIFICACIÓN DE UACloud.

2. Se integra una nueva carpeta CARRERA PROFESIONAL con tres submenús:



Actuaciones previas a la adhesión al sistema de carrera.

Implantación de la carrera profesional horizontal en la Universidad de Alicante

2. ADAPTACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO A LA CARRERA. MODIFICACIÓN DE UACloud.

Antes de la implantación del sistema sólo está accesible el submenú ADHESIÓN.

CARRERA PROFESIONAL

ADHESIÓN

La pantalla a la que se accede desde este menú es una pantalla informativa que contiene la situación del personal respecto a su posible adhesión al sistema de carrera profesional horizontal, con la posibilidad de comunicar incidencias.

Actuaciones previas a la adhesión al sistema de carrera.

Implantación de la carrera profesional horizontal en la Universidad de Alicante

3. PÁGINA WEB DEL SERVICIO DE PERSONAL. GESTIÓN DE PAS.

Se añade un nuevo menú a la página web de Gestión de PAS, **Carrera Profesional Horizontal**. En ese menú el personal encontrará toda la normativa de referencia e información relativa al sistema de Carrera, en cuanto a adhesión, adaptación y progresión.

Es un menú complejo, que pretende aclarar las numerosas dudas del personal y que se acaba y es visible al mismo tiempo que se muestra el menú de carrera del expediente personal en UA-Cloud.

Implantación de la carrera profesional horizontal en la Universidad de Alicante

3. PÁGINA WEB DEL SERVICIO DE PERSONAL. GESTIÓN DE PAS.

The screenshot displays the website for the 'Subdirección de Gestión de PAS' at the University of Alicante. The page features a navigation menu with links for 'Contactar', 'Normativa', 'Enlaces', 'Impresos', 'FAQ', and 'Registro Electrónico'. A sidebar on the left lists various services under 'UNIDAD DE GESTIÓN DE PAS' and 'OTROS'. The main content area is titled 'carrera profesional horizontal' and includes a list of seven numbered items, each with a dropdown arrow.

ESPAÑOL VALENCIÀ

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Subdirección de Gestión de PAS

Contactar | Normativa | Enlaces | Impresos | FAQ | Registro Electrónico

- UNIDAD DE GESTIÓN DE PAS
 - Relación de puestos de trabajo
 - Control de presencia
 - Funcionarios de carrera
 - Personal temporal
 - Carrera profesional horizontal
 - Compatibilidades
 - Otros
 - Solicitud de certificados
- OTROS
 - Acuerdos mesas negociadoras
 - Mesa negociadora
 - Mesa técnica
 - Secciones sindicales
 - Elecciones sindicales
 - Estadísticas sindicales

carrera profesional horizontal

CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

- ▼ 1. Normativa de referencia
- ▼ 2. Lo que necesitas saber respecto a la carrera profesional horizontal
- ▼ 3. Adhesión al sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño inicial del personal de la Universidad de Alicante
- ▼ 4. Acceso al sistema de carrera profesional horizontal
- ▼ 5. Progresión en el sistema de carrera profesional horizontal
- ▼ 6. Renuncia al sistema de carrera profesional horizontal
- ▼ 7. El nuevo sistema de carrera profesional horizontal

Actuaciones previas a la adhesión al sistema de carrera.

Implantación de la carrera profesional horizontal en la Universidad de Alicante

4. DISEÑO Y DESARROLLO DE LAS APLICACIONES DE e-ADMINISTRACIÓN NECESARIAS.

- Convocatoria. (GESTIÓN – TRÁMITES – CONVOCATORIA DE ADHESIÓN).
- E-solicitud de adhesión al sistema de carrera. (TRÁMITES – SOLICITUD DE ADHESIÓN AL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL).
- E-Renuncia (TRÁMITES – RENUNCIA AL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL).
- Posibilidad de Trámites en representación del ciudadano (GESTIÓN – TRÁMITES – TRÁMITES EN REPRESENTACIÓN DEL CIUDADANO).

Fases de la implantación.

Implantación de la carrera profesional horizontal en la Universidad de Alicante

Las fases de implantación han sido las siguientes:

Adhesión al sistema de carrera profesional horizontal y encuadramiento inicial

- Fecha de efectos:
01/01//2017
- Colectivo afectado: PAS funcionario de carrera o laboral fijo a 1 de enero de 2017

Progresión

Colectivo afectado: aquel personal que cumple un nuevo GDP

Adaptación al nuevo sistema de carrera

Fecha de efectos:
01/09/2017

Adhesión al sistema de nuevos funcionarios de carrera

¿Qué se debe de tener en cuenta?

Adhesión y encuadramiento inicial. 1.1.2017

- Se puede adherir el personal funcionario de carrera o laboral fijo que esté en activo a 1.1.2017. En caso en que esté en **excedencia o servicios especiales**, se puede adherir cuando se reincorpore al servicio activo.
- Además de solicitar el acceso al GDP correspondiente en el grupo o subgrupo en el que está activo, podrá solicitar el que le correspondería en los grupos en los que se encuentra en excedencia voluntaria automática si quiere percibir el **complemento compensatorio**.
- El devengo y la percepción del complemento de carrera administrativa correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido tras el acceso inicial al sistema tendrá **efectos de 1 de enero de 2017**.

¿Qué se debe de tener en cuenta?

Adhesión y encuadramiento inicial. 1.1.2017

- Para la incorporación al sistema y superación favorable de la evaluación inicial, será necesario acreditar uno de los siguientes méritos:



¿Qué se debe de tener en cuenta?

Adhesión y encuadramiento inicial. 1.1.2017

- En el expediente de carrera (UACloud) se encuentran los datos de que dispone la administración:

Adhesión Carrera Profesional Horizontal

Adhesión al Sistema de Carrera Profesional Horizontal (01/01/2017)

Antigüedad reconocida en cada uno de los grupos en los que se ha sido funcionario de carrera o laboral fijo (01/01/2017)

En activo	A2	14 Años y 9 Meses
En excedencia automática(*)	C1	2 Años y 8 Meses
En excedencia automática(*)	C2	4 Años y 8 Meses

(*) Para cada uno de los grupos en los que se ha sido personal funcionario de carrera, cuando éste cambia de grupo funcional, queda en excedencia automática en el grupo de origen, y en activo en el nuevo grupo. Se hace la misma interpretación para los laborales fijos.

Méritos que obran en el registro de personal de la UA (De acuerdo con la Disp. Transitoria primera 1.b) del Decreto 186/2014)

Certificado, como mínimo, de grado medio de conocimiento del valenciano reconocido en la tabla de equivalencias de la UA

Haber cursado un mínimo de horas de formación y perfeccionamiento en los últimos 10 años, en cursos oficiales (organizados por la UA, por organismos oficiales o realizados dentro del marco de Formación para el empleo o de los convenios sindicatos-UA)

Certificado de un idioma comunitario, que sea como mínimo el certificado B1 del MECR, expedido por las EOI y/o reconocido en la tabla de equivalencias de la UA

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

Comunicar incidencia

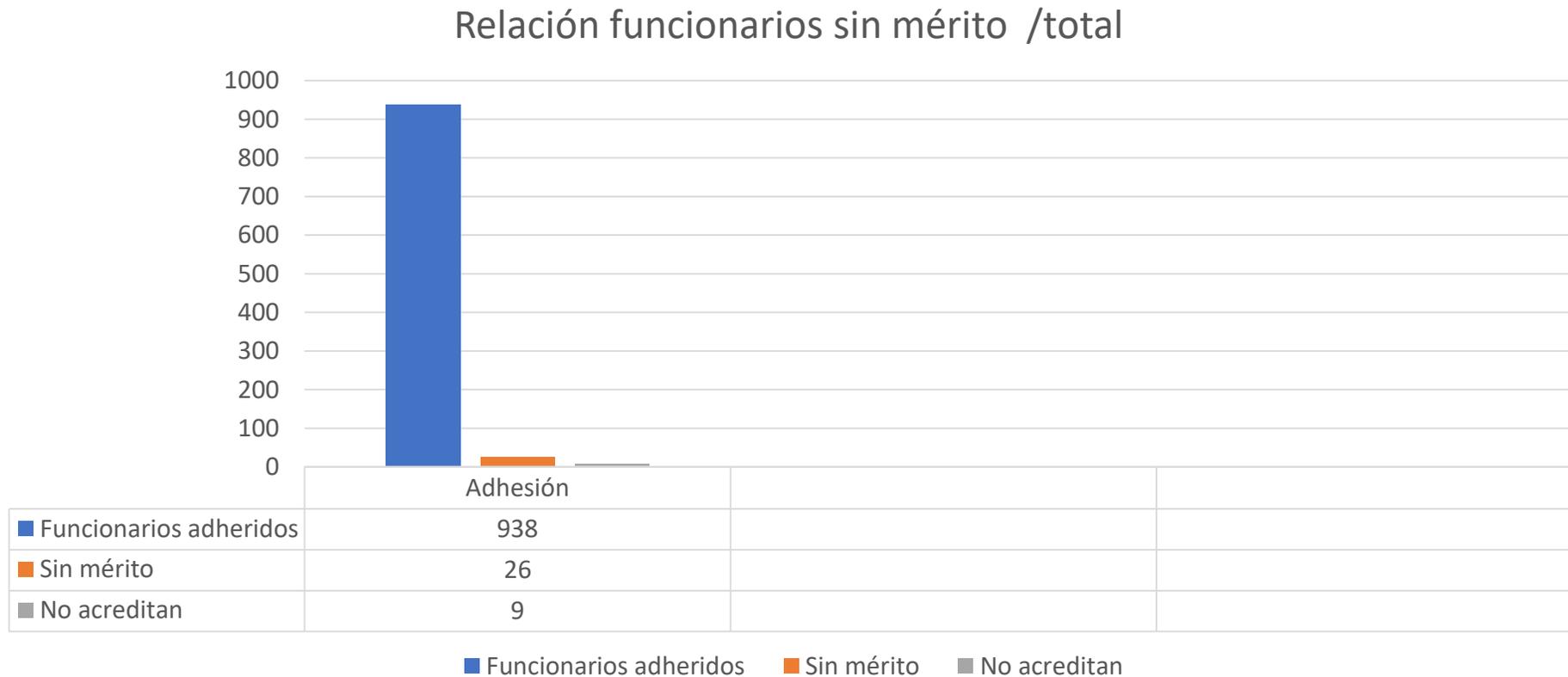
¿Qué se debe de tener en cuenta?

Adhesión y encuadramiento inicial. 1.1.2017

- En caso de que algún funcionario tenga la antigüedad requerida para iniciar en un GDP distinto del de acceso, pero **no acredite ninguno de los méritos** anteriores, iniciará su carrera profesional en el GDP inicial de manera provisional, pero **dispondrá de un plazo hasta el 31.12.2017 para su acreditación.**
- Si finalmente **se acreditan los méritos necesarios**, se encuadrará de forma definitiva en el GDP que le corresponda según su antigüedad, con los mismos efectos que el resto de personal funcionario.

¿Qué se debe de tener en cuenta?

Adhesión y encuadramiento inicial. 1.1.2017



¿Qué se debe de tener en cuenta?

Adhesión y encuadramiento inicial. 1.1.2017

- Los méritos alegados para hacer efectivo el acceso inicial al sistema, **no podrán valorarse** o tenerse en cuenta **de nuevo** para progresar en la carrera.
- En la **resolución**, se especificara el GDP reconocido y su cuantía, fecha en que es posible la progresión y número de años valorados positivamente dentro del período que se está evaluando.

El procedimiento electrónico

Adhesión y encuadramiento inicial. 1.1.2017

Publicación de la resolución UA (inicio del procedimiento)

Acceso obligatorio del personal al aplicativo para formular la solicitud de adhesión y encuadramiento inicial (un mes)

Asignación provisional del GDP en el que se procede a encuadrar al solicitante según antigüedad y definición del listado de méritos de la UA

La persona solicitante debe de optar por el mérito con el que desea ser encuadrado

Presentación de alegaciones si el GDP no se considera correcto o faltan méritos por aportar (procedimiento electrónico)

Confirmación de la solicitud y asignación del número de registro si todo correcto

La administración debe de dictar resolución reconociendo el GDP que proceda y la notificará en un plazo máximo de 6 meses. La falta de resolución expresa se considera estimatoria.

Problemas detectados con este sistema

Implantación de la carrera profesional horizontal en la Universidad de Alicante

Los **principales problemas** encontrados en este sistema de carrera profesional horizontal son tres:

- **Se penaliza** a aquel personal que además de la promoción por carrera profesional horizontal, **promociona verticalmente cambiando de grupo**.
- La antigüedad en grupos funcionariales o laborales **en los que no se está en activo**, no se considera a efectos de carrera.
- El **personal interino** no tiene derecho a la carrera profesional horizontal, en cambio la UE considera que dicha retribución se considera condiciones del trabajo, y por tanto deberían percibirla.

Adaptación

El nuevo sistema de carrera profesional horizontal. 1.9.2017

- El Decreto 93/2017, de 14 de julio, aborda para el personal de la Generalitat una **reforma parcial del sistema**. Con dicha reforma se pretende avanzar en la idea de garantizar que la dimensión horizontal del derecho a la promoción profesional del personal empleado público de carácter fijo no se vea afectada en los casos de acceso a otros grupos de titulación.
- Para ello, en la Universidad de Alicante se adapta el sistema de carrera a dicho decreto con **efectos económicos y administrativos del 1 de septiembre de 2017**, y se opta por un modelo de carrera profesional horizontal que incorpore todo el tiempo trabajado como funcionario de carrera o laboral fijo referido a la última situación en activo que esta tenga, de una forma ponderada.

¿A quién afecta la adaptación?

El nuevo sistema de carrera profesional horizontal. 1.9.2017

- A aquellos funcionarios de carrera que han promocionado y por tanto tienen antigüedad como funcionario de carrera en grupos distintos al actual.



¿Y cómo se calcula el tiempo de permanencia en el grupo actual?

El nuevo sistema de carrera profesional horizontal. 1.9.2017

- De forma proporcional, según el grupo en que haya estado en activo como funcionario de carrera.
- Se acumula el tiempo en otros grupos en los que se ha sido funcionario de carrera, multiplicándolo por el factor correspondiente según el siguiente cuadro:

¿Y cómo se calcula el tiempo de permanencia en el grupo actual?

El nuevo sistema de carrera profesional horizontal. 1.9.2017

Grupo / Subgrupo actual	Grupos / Subgrupos anteriores en los que se ha sido FC o LF				
	A1	A2	C1	C2	APF
A1	1	0,65	0,42	0,33	0,25
A2	1	1	0,64	0,51	0,38
C1	1	1	1	0,80	0,60
C2	1	1	1	1	0,75
APF	1	1	1	1	1

¿Y cómo se lleva a cabo la adaptación?

El nuevo sistema de carrera profesional horizontal. 1.9.2017

De forma similar a la adhesión:

- Se detecta a aquellos funcionarios que pueden adaptar su carrera profesional (**80% de los que se han adherido al sistema**), y se calcula la antigüedad en el grupo actual de acuerdo al nuevo sistema de carrera.
- Se actualiza el expediente de carrera con el submenú Adaptación.
- Se modifica la página web
- Se inicia un nuevo procedimiento electrónico, y se les reconoce el nuevo GDP.
- El proceso se inicia en julio y se abona en septiembre, con efectos económicos de 01.09.17.

El submenú adaptación

El nuevo sistema de carrera profesional horizontal. 1.9.2017

Adaptación Carrera Profesional Horizontal

Recálculo de la antigüedad por adaptación al nuevo Sistema de Carrera Profesional Horizontal (Fecha referencia 31/08/2017)

GDP reconocido a 01/01/2017 en la adhesión al sistema

	Grupo	GDP
En activo	A2	GDP II

Antigüedad reconocida en cada uno de los grupos en los que se ha sido funcionario de carrera o laboral fijo (01/09/2017)

En activo	A2	15 Años y 5 Meses
En excedencia automática	C1	2 Años y 8 Meses
En excedencia automática	C2	4 Años y 8 Meses

Antigüedad acumulada en el grupo actual tras la ponderación (Nueva redacción art.11 D 186/2014)

En activo	A2	19 Años y 7 Meses
-----------	----	-------------------

GDP reconocido a 01/09/2017 en la adaptación al nuevo sistema

	Grupo	GDP	Fecha Siguiete GDP
En activo	A2	GDP III	28/01/2020

Entre adhesión y adaptación, hay quién progresa.

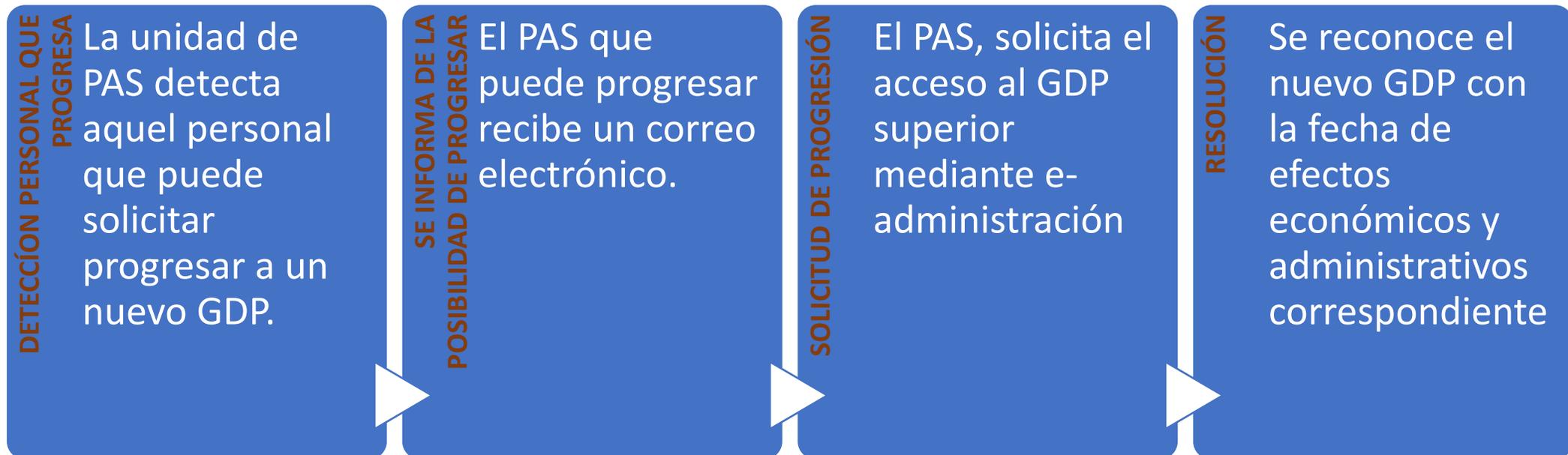
La progresión durante el año 2017.

- La evaluación de méritos, en la progresión se hace por años completos hasta el año anterior en que se cumple el tiempo de progresión.
- Para el personal que progresa durante el año 2017, se evalúan los siguientes periodos:
 - Accede a GDP I o GDP II : 2012-2016
 - Accede a GDP III o GDP IV: 2012-2016
- **TRANSITORIA:** se considera que los años trabajados antes de la implantación del sistema de carrera es positiva.
- Se detecta el personal que cumple un GDP durante el año 2017
- Se reconoce de oficio la progresión de 104 funcionarios que cumplen antes del 1.9.19.

Vamos capeando. ¡Todo muy manual!

La progresión durante el año 2017. A partir de septiembre....

- A partir de la adaptación al nuevo sistema de carrera profesional horizontal, se detectan aquellos funcionarios que pueden ascender al GDP superior a partir de septiembre de 2017.



Año 2018. ¡Hay que regular ya el acceso y la progresión

La progresión a partir del año 2018.

El 30 de enero de 2018, mediante resolución Rectoral, se regulan:

- El **acceso** al sistema del personal que adquiriera la condición de funcionario de carrera.
- La **progresión** a los distintos GDP dentro del sistema.
- El procedimiento de **valoración de méritos** de las distintas áreas necesarios para la progresión.
- Los **aspectos organizativos del sistema de carrera profesional horizontal**, así como la composición y funciones de la Comisión Técnica de Gestión de la carrera profesional horizontal.

Acceso a la carrera

Ahora, todo automático.

- El **acceso** al sistema de carrera profesional horizontal del PAS funcionario de carrera se produce, **de forma automática, desde la toma de posesión**, siempre que la persona interesada no manifieste formalmente su renuncia expresa a dicho acceso.
- Cada persona que accede al sistema de carrera profesional horizontal **dispone de un expediente personal informatizado** relativo a la carrera.
- El PAS funcionario de carrera que, hallándose dentro del sistema de carrera profesional, **accede con carácter definitivo a otra escala que implique cambio de grupo**, es **reencuadrado en el GDP correspondiente** con efectos de la fecha de su toma de posesión, con la ponderación correspondiente. Si procede, se reconoce de oficio el complemento compensatorio.

Sabemos cómo se progresa. Está regulado

La progresión a partir del año 2018

- La **tramitación** del procedimiento de valoración de méritos y acceso al GDP superior se efectúa de **forma electrónica obligatoriamente**. Se ha habilitado la **e-solicitud PROGRESIÓN AL GDP SUPERIOR**.
- El PAS adherido al sistema de carrera profesional horizontal, **tiene derecho a consultar su expediente**, y en particular, para el GDP al que se pretende acceder, la puntuación obtenida en las distintas áreas de valoración. **Se ha configurado el submenú PROGRESIÓN**, con todos los datos relativos a la progresión al próximo GDP.
- En la Universidad de Alicante, la **puntuación mínima necesaria para acceder al GDP superior** es de 75 puntos sobre 100.

Incorporación de méritos al expediente de carrera

La progresión a partir del año 2018

- Toda la información que consta en el Expediente Personal, **se incorpora de oficio** al expediente de carrera profesional horizontal.
- **Se pueden aportar méritos valorables que no consten en el expediente de carrera.**
- Los méritos correspondientes al **resultado de la evaluación de las áreas A, B y C se incorporan de oficio** al expediente de la persona.

Procedimiento *y plazos para la solicitud de acceso al GDP superior*

Un procedimiento totalmente automatizado

Cuando el personal está en condiciones de solicitar la valoración de los méritos para ascender al siguiente GDP recibe una **comunicación**.

Puede **consultar el estado de la progresión** en el expediente de carrera.

A partir de dicha fecha, tiene habilitada la **e-solicitud** de Progresión al GDP superior.

Una vez solicitada, la **valoración es automática**, pues se hace con los méritos que ya constan en el expediente de carrera.

Resolución en 6 meses máximo.

Efectos económicos y administrativos de la fecha de cumplimiento, siempre que la solicitud se haga en los 3 meses siguientes. Si es posterior, los efectos son de la fecha de solicitud.

Una vez reconocido el nuevo GDP, **se actualiza el expediente de carrera**.

¡Tenemos todos los datos!



PROGRESIÓN EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL		
Próximo GDP : GDP IV	Grupo : A2	Inicio periodo : 28/01/2014
Tiempo mínimo para la progresión : 6 años	Fecha Siguiete GDP : 28/01/2020	Evaluación del desempeño : Se han evaluado 5 años de los 6 que tiene el periodo

PUNTUACIÓN EN LAS ÁREAS DE VALORACIÓN (Para acceder al GDP superior son necesarios al menos 75 puntos totales)		
A-B-C (Evaluación del desempeño) Puntuación máxima : 75 puntos		
	AÑO	PUNTUACIÓN OBTENIDA
	2014	12,5
	2015	12,5
	2016	12,5
	2017	12,5
	2018	12,5
	TOTAL ÁREAS A-B-C	62,5 / 75
E-F (Formación recibida, impartida, ponencias, participación en grupos de investigación) Puntuación máxima : 25 puntos		
		PUNTUACIÓN OBTENIDA
	Desarrollo de conocimientos	25
	Transferencia de conocimientos	1,4
	TOTAL ÁREAS D-E	25 / 25
	TOTAL PUNTOS OBTENIDOS EN EL PERIODO	87,5 / 100

SITUACIÓN (Porcentaje superado en el periodo)	
Tiempo de permanencia en el GDP actual	<div style="width: 97,17%;"><div style="width: 97,17%;"></div></div> 97,17%
Puntuación necesaria para la progresión	<div style="width: 100%;"><div style="width: 100%;"></div></div> 100%

Comunicar incidencia

Valoración de las áreas que componen la evaluación del desempeño

La progresión a partir del año 2018

- Para poder acceder a un GDP superior es necesario obtener al menos 75 puntos entre todas las áreas de valoración.
- La puntuación máxima que se puede obtener en cada progresión en dichas áreas será la siguiente:

Áreas		Valoración	Puntuación máxima período
A	Orientación y compromiso con el servicio público	Evaluación del desempeño. UTC	75
B	Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas		
C	Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público		
D E	Desarrollo de conocimientos (formación recibida)	Expediente de formación. Unidad de Formación	25
	Transferencia de conocimientos (formación impartida, participación en grupos de trabajo o de investigación, asistencia a congresos, jornadas y conferencias, así como publicaciones)	Méritos aportados. Unidad de PAS	
		TOTAL	100

Valoración de las áreas que componen la evaluación del desempeño

Las áreas A-B-C

- Para el acceso al **GDP I** o al **GDP II**, en el que el tiempo de permanencia mínimo en el GDP anterior es de 5 años, la puntuación máxima que se puede obtener anualmente en estas áreas de valoración, es de **15 puntos**.

La valoración (V) de dichas áreas se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$V = (P * 15) / 100$$

P= porcentaje obtenido en la evaluación del desempeño.

Valoración de las áreas que componen la evaluación del desempeño

Las áreas A-B-C

- Para el acceso al **GDP III** o al **GDP IV**, en el que el tiempo de permanencia mínimo en el GDP anterior es de 6 años, la puntuación máxima que se puede obtener anualmente en estas áreas de valoración, en su conjunto, es de 12,5 puntos.

La valoración (V) de dichas áreas se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$V = (P * 12,5)/100$$

P= porcentaje obtenido en la evaluación del desempeño.

Valoración de las áreas que componen la evaluación del desempeño

¿Cómo se obtiene el porcentaje?

- Desde la Unidad Técnica de Calidad se gestiona:
 - **La valoración por unidad, de manera grupal:** La consecución de los objetivos que la Gerencia establece anualmente para las diferentes unidades de la universidad, así como el proceso de mejora continua de los servicios que se ofrecen prestan a los diferentes usuarios (60% de la valoración de las áreas A-B-C).
 - **De manera individual:** La profesionalidad y el esfuerzo en el desempeño efectivo del puesto de trabajo, para que se convierta en un elemento motivador mediante el reconocimiento del trabajo bien hecho (40% de la valoración de las áreas A-B-C).

Valoración de las áreas que componen la evaluación del desempeño

Las áreas A-B-C. Valoración de las Unidades.

Se fijan los objetivos para cada servicio o unidad en función de diferentes instrumentos utilizados para la mejora de la calidad en la gestión (cartas de servicios, planes estratégicos, planes de mejora, etc.).

El marco general para la fijación de objetivos se enmarca en:

- Medibles y alcanzables.
- Número reducido y, en todo caso, se incluye la valoración de los servicios que se prestan por parte de los usuarios de los mismos.
- Se fijan con anterioridad al inicio del correspondiente periodo de evaluación.
- Orientados a “la mejora” de los servicios y unidades.

Valoración de las áreas que componen la evaluación del desempeño

Las áreas A-B-C. Valoración de las Unidades. Indicadores

- **I1.** Resultados de las **encuestas de satisfacción** de los usuarios.
- **I2.** Incorporación al **manual de procedimientos** documentados de la unidad de cualquier nuevo procedimiento que se elabore, o en su caso cualquiera nueva versión de los ya existentes.
- **I3. Página Web.**
 - Actualización y contenidos castellano-valenciano (asegurando calidad lingüística).
 - Inclusión de un blog UA, o presencia en Redes Sociales, o tablón de anuncios o mantenimiento de páginas web en inglés.
- **I4:** Grado de **cumplimiento** de los **compromisos de calidad de la carta de servicios**, así como el seguimiento y reedición de la misma.

Valoración de las áreas que componen la evaluación del desempeño

Las áreas A-B-C. Valoración individual (40% evaluación áreas A-B-C)

La valoración de estas áreas se hace mediante la valoración de distintos ítems por parte del **superior jerárquico**.

Antes, establecidos los objetivos de calidad que la unidad debe de cumplir, la participación individual en el grado de cumplimiento, sirve al superior para la valoración individual del personal.

En función de esta valoración anual se asignarán los siguientes porcentajes:



Evaluación	Porcentaje valoración
Favorable +	100%
Favorable	80%
Desfavorable	20%

Valoración de las áreas que componen la evaluación del desempeño

D – Desarrollo y transferencia de conocimientos

Desarrollo de conocimientos			
Ítem	Puntuación	Máximo	Observaciones
Formación recibida	0,2 puntos por hora	25 puntos	Horas máximas valorables en el período: 125
Estancias en el extranjero		6 puntos	Entre las estancias Erasmus PAS y la Internacionalización del PAS, máximo 6 puntos.
Erasmus PAS	2 puntos por estancia		
Internacionalización	4 puntos por estancia		
Transferencia de conocimientos			
Docencia impartida	0,75 puntos por hora 0,30 para ediciones posteriores	25 puntos	
Grupos de trabajo		6 puntos	
Coordinación	0,40 por hora		Máximo 15 horas
Participación	0,20 por hora		Máximo 30 horas
Trabajos de investigación		6 puntos	
Dirección	4 puntos por direcc.		
Participación	2 puntos por partic.		
Congresos, jornadas, seminarios y conf.		6 puntos	
Ponencia	4 puntos por ponenc.		
Comunicación	2 puntos por com.		
Asistencia	1 punto por asist.		
Publicaciones	2 puntos por publ.	4 puntos	

Los números

¿Cómo anda la plantilla de carrera?

Estimación del coste de la carrera profesional para el año 2020.

ESTIMACIÓN CARRERA PROFESIONAL AÑO 2020				
	nº func.	retr. Anuales	cuota patronal	total
GRUPO A1	180	1.811.410,18 €	456.475,37 €	2.267.885,55 €
GRUPO A2	227	1.495.876,10 €	376.960,78 €	1.872.836,87 €
GRUPO C1	508	2.113.866,85 €	532.694,45 €	2.646.561,29 €
GRUPO C2	15	51.854,19 €	13.067,26 €	64.921,45 €
GRUPO E	2	6.561,40 €	1.653,47 €	8.214,87 €
TOTAL		5.479.568,72 €	1.380.851,32 €	6.860.420,04 €

Los números

Las tablas retributivas

COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL								
GRUPO A1			GRUPO C1			A.P.F.		
GDP	ANUAL	MENSUAL	GDP	ANUAL	MENSUAL	GDP	ANUAL	MENSUAL
GDP I	3.288,88 €	274,07 €	GDP I	1.370,46 €	114,21 €	GDP I	822,36 €	68,53 €
GDP II	6.577,34 €	548,11 €	GDP II	2.740,64 €	228,39 €	GDP II	1.644,58 €	137,05 €
GDP III	9.865,66 €	822,14 €	GDP III	4.110,96 €	342,58 €	GDP III	2.466,66 €	205,56 €
GDP IV	13.154,40 €	1.096,20 €	GDP IV	5.481,14 €	456,76 €	GDP IV	3.288,88 €	274,07 €
GRUPO A2			GRUPO C2					
GDP	ANUAL	MENSUAL	GDP	ANUAL	MENSUAL			
GDP I	2.137,94 €	178,16 €	GDP I	1.096,62 €	91,39 €			
GDP II	4.275,46 €	356,29 €	GDP II	2.192,68 €	182,72 €			
GDP III	6.412,84 €	534,40 €	GDP III	3.288,88 €	274,07 €			
GDP IV	8.550,36 €	712,53 €	GDP IV	4.385,08 €	365,42 €			

Dónde estamos ahora

Los funcionarios interinos

- Los **funcionarios interinos reivindican la carrera.**
- A partir de varias resoluciones judiciales, La GV se ha visto obligada a modificar su decreto de carrera y reconoce al personal interino la percepción del complemento de carrera profesional horizontal desde el año 2014.
- Excluye al personal interino de las Universidades Públicas Valencianas expresamente.
- La Universidad de Alicante ha decidido incluirlos con **efectos del 1.1.2017.**
- La inclusión del personal interino obliga a recalcular la carrera de algunos funcionarios.
- Se prevé que el proceso **finalice en el primer trimestre de 2020.**
- La inclusión del personal supone que la carrera del año 2020 ascienda a **8.200.000€** aproximadamente.



**Muchas gracias por su atención.
Ahora, pasamos a las preguntas.**

