

---

## **PROGRAMA FORMATIVO DE PROMOCIÓN -PROPUESTA DE UGT-**

### **1.-INTRODUCCIÓN.**

Actualmente, el plan el Plan de Formación de 2025 así como los aprobados en los años anteriores, se centran de manera casi exclusiva en la formación para el puesto de trabajo y se obvia, en determinados casos, el derecho a la promoción profesional.

Esta situación tiene una repercusión directa en la promoción determinados colectivos que se ven privados de acceder a cursos que puntúan en los concursos como específicos y que son prácticamente imprescindibles para ocupar puestos de superior nivel.

UGT vienen denunciando esta situación desde hace tiempo, pero cuando se negocia el Plan de Formación siempre nos derivan a que es una cuestión que debe resolverse en la valoración del concurso y no competencia del Plan de Formación.

Para UGT esta interpretación es del todo errónea, dado que la normativa vigente avala este derecho en sus dos vertientes, tanto la formación para el puesto de trabajo como para asegurar el derecho a la promoción profesional.

Además, si el personal solamente puede formarse en lo que ya hace, nunca podrá adquirir las competencias necesarias para ascender.

### **2.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA**

#### ***Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario***

##### Artículo 94. Formación y movilidad.

*1. Las universidades establecerán planes plurianuales de formación a lo largo de la vida que garanticen la **mejora profesional** de su personal técnico, de gestión y de administración y servicios, en los distintos ámbitos de especialización de la actividad universitaria.*

#### ***Estatutos UPV.***

##### Artículo 149. Formación

*1. La Universitat establecerá planes de formación para el perfeccionamiento y **promoción profesional** del personal técnico, de gestión y de administración y servicios.*

**Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.****Artículo 76. Derechos individuales.**

d) A la orientación y asesoramiento profesional para avanzar en el curso de su carrera, a fin de que pueda visualizar sus opciones y los itinerarios de desempeño, **promoción y formación** necesarios. A tal fin, el órgano competente en materia de formación elaborará un protocolo de actuaciones a seguir para cuando se produzca, tanto el ingreso de un nuevo empleado público, como un cambio de destino o la provisión de un nuevo puesto

**Artículo 104. La formación en el empleo público.**

1. Las políticas de formación son parte integrante de las políticas de recursos humanos de la Administración de la Generalitat.

2. Se entiende por formación el aprendizaje planificado para la adquisición, retención y transferencia de conocimientos, destrezas, actitudes y valores que mejoren el servicio público y el desarrollo del personal empleado público. La **formación perseguirá los objetivos** de mejora del desempeño del puesto de trabajo y desarrollo y **promoción profesionales** del personal empleado público.

**Artículo 105. Derecho a la formación.**

El personal empleado público tiene el derecho al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus **funciones y contribuir a su promoción profesional.**

**«Acuerdo Marco para la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía», firmado por UGT.**

Define garantías para una formación homologada permanente que facilite la promoción, la carrera y la movilidad.

**3.- CASO PRÁCTICO.**

Sirva como ejemplo el curso ofertado sobre Gestión económica de la UPV. Dicho puesto seguramente puntuará como específico en el concurso de Jefaturas de Unidad Administrativa, pero su acceso se encuentra limitado a: “Personal PTGAS con competencias en la materia, preferentemente personal del área económica y secretarías de dirección (vicerrectorados, Gerencia y Secretaría General)”.

Por lo tanto, cualquier persona que no pertenezca a dichos colectivos verá limitadas sus posibilidades de promoción profesional en los concursos. Además, tampoco podrá acreditar la formación necesaria para el puesto cuando opte a una Comisión de Servicios.

Con esto se crea un círculo vicioso: el personal no puede promocionar porque no tiene la formación, y no se le da la formación porque no está en el puesto adecuado para promocionar.

---

#### **4.- MEDIDAS SOLICITADAS.**

A) **PROGRAMA FORMATIVO DE PROMOCIÓN.** Que se defina un programa estructurado en cuatro bloques generales:

- 1) GESTIÓN ECONÓMICA
- 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- 3) GESTIÓN ACADÉMICA
- 4) GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Dicho programa permitirá que el personal, con independencia de su servicio actual, pueda adquirir las **competencias necesarias** que aseguren su derecho a la promoción y a la movilidad.

Además, se deberán tener en cuenta las circunstancias especiales de los **Campus de Alcoi i Gandia** para que el personal que trabaje en dichos centros no vea mermadas sus oportunidades de promoción.

**Valencia, 14 de enero de 2026**