



Acuerdo de 5 de diciembre de 2018, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se modifica el Reglamento para la regulación de la carrera profesional horizontal del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza aprobado por Acuerdo de 11 de diciembre de 2014.

Por Acuerdo de 11 de diciembre de 2014, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, se aprobó el Reglamento para la regulación de la carrera profesional horizontal del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza.

La citada norma se aprobó de acuerdo con la normativa estatal de aplicación, para funcionarios de carrera o personal laboral fijo, según lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, cuya modificación por 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, preveía el mismo ámbito subjetivo de aplicación.

No obstante lo anterior y debido a la evolución derivada de recientes sentencias tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo todo venía apuntando ya a la obligación de un cambio en el ámbito subjetivo de aplicación del Reglamento, pero lo que desencadena la presente modificación es el Auto del TJUE de 22 de marzo de 2018, dictado a solicitud de un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza que estaba conociendo sobre el recurso contra la desestimación del derecho de acceso al sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario interino, en definitiva personal temporal, y que concluye que el Reglamento interno de la Universidad de Zaragoza de 11 de diciembre de 2014 que regula la Carrera Profesional Horizontal del Personal de Administración y Servicios, en la medida en que reserva la participación en el sistema de carrera profesional horizontal y al complemento retributivo derivado de dicha participación a los funcionarios de carrera y al personal laboral fijo, se opone a la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado el 18 de marzo de 1999, del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 29 de junio de 1999.

Por tanto, a la vista del citado Auto del TJUE y de las sentencias derivadas del mismo, la Gerencia de la Universidad pretende adaptar el presente Reglamento a la regulación del Derecho comunitario en el sentido de no diferenciar el tratamiento de las condiciones de trabajo que configure a los empleados temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los empleados fijos.

Por otro lado, la presente modificación, dado que afecta a la disponibilidad presupuestaria, se propone una vez obtenida la autorización de los costes de personal de la Universidad de Zaragoza para el ejercicio presupuestario 2019, por Orden de 12 de noviembre de 2018 de la Consejera de Innovación, Investigación y Universidad.

Por todo lo anterior, para adaptar el Reglamento a la normativa europea y a las recientes sentencias, y para permitir al personal temporal, ya sea funcionario interino o personal laboral, la posibilidad de acceder a la fase de implantación prevista en el Reglamento en idénticas condiciones en las que accedió el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo, se proponen las siguientes modificaciones:

- 1.- En el apartado **3.-Ámbito de aplicación**, se añade el siguiente texto: "Así mismo, podrá participar en este sistema de carrera profesional, el personal temporal cuya relación de servicios sea como funcionario interino o personal laboral temporal en la Universidad de Zaragoza."
- 2.- El apartado **6.- Implantación**, queda redactado como sigue:

"6.- IMPLANTACIÓN

Debiendo reconocerse y ser tenida en cuenta la actividad previa y los méritos contraídos por el desempeño profesional del personal que se halla prestando servicio en el momento de implantación del sistema de carrera profesional, se estima que ha de especificarse una aplicación cualificada en el momento de su puesta en marcha para este personal, distinta del régimen normalizado posterior aplicable a quienes accedan a empleo en la Universidad de Zaragoza transcurrido este período transitorio.

6.1- Régimen transitorio

La implantación inicial de la carrera profesional horizontal en la Universidad de Zaragoza se realizará en régimen transitorio por el que se reconocerá a los empleados que se hallen dentro de su ámbito de aplicación y así lo soliciten, el Primer, Segundo o Tercer tramo que corresponda a la antigüedad que tengan acreditada, sin que sea exigible el requisito de sometimiento al sistema de evaluación establecido.

Al personal fijo que tenga plaza reservada en la Universidad de Zaragoza, se encuentre en el ámbito de aplicación del sistema de carrera profesional y reúna el resto de requisitos exigibles, le será igualmente reconocido el Primero, Segundo o Tercer tramo que corresponda a la antigüedad que a estos efectos y en las fechas de implantación tengan acreditada.

A los funcionarios interinos o al personal laboral temporal de la Universidad de Zaragoza, que se

encuentre en el ámbito de aplicación del sistema de carrera profesional y reúna el resto de requisitos exigibles, le será igualmente reconocido el Primero, Segundo o Tercer tramo que corresponda a la antigüedad que a estos efectos y en las fechas de implantación tengan acreditada.

Para ello, los interesados deberán solicitar su participación en la fase de implantación del sistema de carrera profesional, en el modelo normalizado que sea establecido y en el plazo de tres meses desde la fecha de inicio del régimen transitorio, determinándose por la Gerencia el tramo de carrera que proceda asignar a dichos profesionales conforme al procedimiento que se señala en el apartado siguiente.

Fuera de tales fechas y supuestos, los profesionales que deseen ascender de tramo y aquellos que, sin tener una plaza reservada, se incorporen a la situación de activo, deberán someterse a la correspondiente evaluación; durante el período de implantación del sistema, al personal que acceda a un determinado tramo no le será exigible el requisito de permanencia en dicho tramo para acceder a otro superior.

6.2- Cómputo de antigüedad en período transitorio

La ubicación inicial en el correspondiente tramo de carrera profesional horizontal de los empleados acogidos al régimen transitorio de implantación del sistema, se llevará a cabo mediante el cómputo ponderado de la antigüedad certificable según grupos de clasificación profesional de los puestos de trabajo desempeñados según la siguiente escala de modulación:

- 1 grupo inferior al actual: 70%
- 2 grupos inferiores al actual: 60%
- 3 grupos inferiores al actual: 50%

6.3- Cómputo de antigüedad

En el caso de que durante el período de permanencia en un tramo del sistema de carrera el empleado cambie de grupo de clasificación profesional se procederá al cómputo ponderado del tiempo conforme a la escala de modulación aplicable durante el período transitorio, si bien esta ponderación de tiempo de los servicios prestados en grupos de clasificación profesional inferiores se tendrá en cuenta sólo hasta el límite temporal necesario para cumplir la permanencia en el tramo inicial del grupo superior. El importe de cada tramo no es acumulativo con los anteriores.

6.4- Procedimiento de asignación de tramo

Para el período de aplicación inicial del sistema de carrera profesional horizontal la Gerencia elaborará y aprobará la relación provisional de personas a quienes se les reconozca o se les deniegue el tramo solicitado, indicando en su caso, las causas de no concesión y procediendo a publicar las resoluciones en el correspondiente tablón de anuncios destinado al efecto. Estas resoluciones pueden ser reclamadas por los interesados en el plazo de quince días hábiles, contado a partir del siguiente al de su exposición pública.

Transcurrido el plazo indicado y revisadas las reclamaciones formuladas, la Gerencia habrá de publicar resolución que contenga la relación de personas a quienes se les reconoce o deniega el correspondiente tramo de carrera profesional, indicando en este último supuesto los motivos de denegación, entendiéndose rechazadas o admitidas las reclamaciones por medio de dicha resolución, sin que haya lugar a comunicación individualizada.”