



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

La adaptación del Personal de Administración y Servicios a las necesidades de una Universidad eficiente en su gestión, moderna y de calidad, la adecuación y dimensionamiento de sus estructuras a las necesidades del Espacio Europeo de Educación Superior así como la elaboración de una Plantilla de Referencia que permita equilibrar y dotar las unidades administrativas con parámetros objetivos, son cuestiones estratégicas en materia de Personal de Administración y Servicios incluidas en los Planes de Actuación del Consejo de Dirección para los años 2009-2014.

Dentro de este marco, la Gerencia de la Universidad está desarrollando una Política de gestión integrada de los Recursos Humanos marcada tanto por las líneas estratégicas de la Institución como por los criterios y valores, así mismo estratégicos, definidos en el Plan de Calidad de Gerencia de 2013 basados en los nuevos modelos para la gestión introducidos la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Dentro de este marco de trabajo, se destaca por su especial importancia, la carrera horizontal de la que la exposición de motivos del EBEP establece que es un "factor de motivación personal y de control interno". Así mismo, en su artículo 16, determina el contenido de la carrera profesional indicando que "los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito". Articulada, de este modo, la carrera profesional, debe permitir tanto la progresión del empleado sin necesidad de cambiar de puesto, como el estímulo de la mejora de su cualificación, promoviendo la constante preparación y reciclaje.

Por otra parte, el proyecto de Ley de la Función Pública aragonesa, que se encuentra en tramitación, incluye una regulación de la carrera horizontal, si bien ya en este momento los empleados públicos de la comunidad autónoma tienen en marcha un sistema de carrera profesional horizontal.

Finalmente, en la Universidad de Zaragoza hay que señalar el importante papel de la Mesa sectorial del Personal de Administración y Servicios que en el año 2012, a través de un grupo de trabajo, elaboró una ponencia para la regulación de la carrera profesional horizontal que se ha aprobado en dicho órgano en su sesión de 3 de abril por unanimidad.

Con todo ello, se acuerda:

Poner en marcha la carrera profesional horizontal en la Universidad de Zaragoza, que se regulará conforme al documento que se adjunta como Anexo I, procediéndose al pago de las percepciones correspondientes dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes.

## ANEXO I

### REGLAMENTO PARA LA REGULACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

#### 1. INTRODUCCIÓN

El Estatuto Básico del Empleado Público establece como un derecho de carácter individual del personal incluido en su ámbito de aplicación la progresión en la carrera profesional según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. Señala a su vez la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, que podrá consistir en la aplicación de la carrera horizontal, de forma aislada o concurrente con las otras modalidades de carrera y promoción establecidas en el artículo 16, conforme sea desarrollado e implantado en cada ámbito.

El contenido de la carrera horizontal queda regulado en la letra a) del número 3 del mencionado artículo 16 del Estatuto Básico del Empleado Público, consistiendo en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, debiéndose valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, ligándose a las retribuciones complementarias que sean determinadas por aplicación de lo establecido en el artículo 24 de la referida norma.

Sin perjuicio de los desarrollos normativos de ámbito estatal o autonómico que pudieran efectuarse al respecto de lo preceptuado en el Capítulo II del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público, publicado por Ley 7/2007 de 12 de abril (BOE de 13 de abril), se considera la necesidad de articular un sistema de carrera horizontal en la Universidad de Zaragoza, como parte de la carrera profesional del PAS, que de forma acumulativa con la promoción interna, en sus diversas vertientes y la carrera vertical, permita el progreso en la institución donde el empleado público presta servicios mediante el reconocimiento de su labor profesional.

La implementación de la carrera horizontal unida a la evaluación del desempeño, conceptos que se encuentran relacionados, pues en la instauración del primero ha de tenerse forzosamente en cuenta el segundo, conforme se establece en la letra b) del artículo 17 del E.B.E.P., constituye un importante complemento de los procesos de promoción profesional, permitiendo la progresión de los empleados sin necesidad de cambiar de puesto, fomentando la mejora en la cualificación profesional, e incentivando una preparación y reciclaje continuos, al tiempo que se aprovecha la experiencia acumulada por el empleado público en su trayectoria profesional.

## **2. DEFINICIÓN Y FINES**

La carrera profesional horizontal del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza es el derecho de estos empleados públicos a la progresión profesional individualizada e incentivada a lo largo de su vida laboral, como reconocimiento objetivo de su esfuerzo personal, de la calidad en su trabajo, experiencia, conocimientos y cumplimiento de los objetivos y fines de la Universidad de Zaragoza.

## **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

En el sistema de carrera profesional horizontal podrá participar el Personal de Administración y Servicios fijo con plaza en propiedad en la Universidad de Zaragoza, ya sea funcionario o laboral, y cuente en esta Universidad o en las administraciones con las que se tenga firmado convenio de reciprocidad, con cinco años, al menos, de ejercicio profesional con carácter fijo o temporal, en calidad de funcionario o previamente como laboral.

## **4. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS**

La carrera profesional horizontal ha de venir determinada por las características seguidamente indicadas:

**Voluntaria:** la participación del personal de administración y servicios en el sistema es de carácter exclusivamente voluntario, tanto en el acceso como en los cambios de tramo.

**Individual:** la carrera profesional horizontal representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria profesional individual, sin que implique un cambio en el puesto de trabajo ni en la actividad que se desarrolla.

**Evaluable:** los méritos profesionales tendrán que ser constatados y evaluables mediante un sistema objetivo que, dependiendo de las peculiaridades de cada grupo profesional, considerará los siguientes ámbitos:

- Progreso en la competencia profesional
- Compromiso con la innovación y con la mejora continua de la calidad
- Compromiso con la organización

**Gradual:** la carrera horizontal ha de permitir, motivar y estimular la progresión ascendente de cada persona a lo largo de toda su trayectoria profesional en unos períodos fijos y previamente estipulados.

**Irreversible:** el reconocimiento de los tramos primero a tercero de la carrera profesional horizontal será irreversible, con la excepción contemplada en el último párrafo del punto 5.2.

**Retribuida por tramos:** la progresión profesional implicada en los objetivos y fines de la Universidad de Zaragoza y reconocida con el sistema de evaluación deberá ser compensada económicamente de forma creciente con el establecimiento de un complemento retributivo específico para el correspondiente grupo de pertenencia dentro de cada tramo.

**Reconocedora de méritos:** constitutiva de motivación e impulso para el desarrollo profesional, la carrera horizontal ha de servir como reconocimiento de las aportaciones que el personal de administración y servicios hace a la Universidad, concerniendo conocimientos y experiencia en la actividad desarrollada, implicación con la organización y la formación con los sistemas de calidad.

## **5. ESTRUCTURA**

La carrera profesional horizontal en la Universidad de Zaragoza se estructura en cuatro tramos numerados de primero a cuarto, más uno inicial de acceso, demostrativos del grado de excelencia alcanzado en el desarrollo profesional.

### **5.1 Acceso a tramos**

Habida cuenta del carácter voluntario de la carrera profesional, tanto el acceso al sistema como los cambios de tramo deben ser solicitados personalmente por el interesado.

Cuando el profesional haya permanecido el tiempo mínimo requerido en el tramo para acceder al siguiente, podrá presentar su solicitud de ascenso durante el segundo y el último trimestre del año, computándose los requisitos y méritos acumulados hasta el último día anterior a la finalización del plazo de presentación establecido.

Para el acceso al tramo superior conforme al escalado del sistema, además de reunir los requerimientos de tiempo definidos para cada uno de los tramos, los interesados deberán superar las evaluaciones y requisitos correspondientes a los méritos exigibles para cada tramo.

### **5.2 Permanencia**

Se establece el requisito de permanencia mínima en cada tramo para poder optar a otro de nivel superior, alcanzándose el cuarto a través de un recorrido total de veintidós años, conforme a la siguiente escala:

Tramo	Permanencia
Tramo de acceso	4 años
Primer tramo	5 años
Segundo tramo	6 años
Tercer tramo	7 años
Cuarto tramo	

Solamente habrá de ser excluido a los efectos de este cómputo el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria por interés particular, tomándose en cuenta las demás excedencias y permisos retribuidos, y los períodos de dispensa sindical en el ámbito de la Universidad de Zaragoza.

Cuando durante el período de permanencia anterior a la solicitud de un nuevo tramo se haya sido objeto de sanción firme por comisión de infracciones catalogadas como falta grave o muy grave en los términos que fija la ley, la permanencia mínima correspondiente aumentará en seis meses o un año respectivamente.

Será posible mantenerse en cualquiera de los tramos por un período de tiempo indefinido y superior a los mínimos de permanencia establecidos, salvo en el 'Tramo Cuarto' en que será condición indispensable obtener una nueva acreditación que deberá ser conseguida en el plazo de diez años a contar desde que se hubiese obtenido dicho tramo, excepto para los profesionales acogidos al régimen transitorio de implantación del sistema y aquellos que hayan cumplido los 60 años de edad.

### 5.3 Retribuciones

La consecución de cada tramo y la permanencia en él dará lugar a la percepción de un complemento económico mensual, pudiendo cada empleado ser retribuido solamente con el importe correspondiente al último tramo acreditado.

El abono del complemento retributivo correspondiente al tramo acreditado tendrá efecto a partir del 1 de julio o del 1 de enero siguientes a la fecha de solicitud.

Se considera inicialmente una valoración retributiva mensual igual para todos los empleados conforme al correspondiente grupo en cada tramo. Y ello no obstante, sin perjuicio de que pueda implantarse posteriormente un sistema de determinación de la cuantía del complemento en función de la valoración o puntuación obtenida para pasar de tramo. En cualquier caso, cuantía total de este complemento se fijará anualmente en los Presupuestos de la Universidad de Zaragoza.

## 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.

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. Previamente, se informará de la implantación de la carrera profesional a cada uno de los afectados por esta medida, indicando el plazo del que disponen para efectuar la solicitud de participación desde su respectiva situación administrativa.

La misma medida se practicará a quienes obtengan plaza fija a través de la primera Oferta de Empleo Público promovida por la Universidad de Zaragoza en el momento de la correspondiente toma de posesión y al personal procedente de otra administración con convenio de reciprocidad aplicable.

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.

No obstante, concluida la fase inicial de implantación del sistema de carrera profesional, las notificaciones a los empleados sobre los tramos que hayan solicitado se llevarán a cabo mediante resolución individualizada de la Gerencia de la Universidad de Zaragoza.

### 7. DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La Carrera Profesional Horizontal del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza aquí reglamentada, deberá ser perfeccionada y completada con la implementación del correspondiente sistema de evaluación del desempeño, como parte integrante de la misma.

### 8. DISPOSICIÓN FINAL

El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Zaragoza

## ANEXO

### Esquema del modelo

Tramo	Grupo clasificación
Tramo de Acceso	A1 A2 B C1 C2 D
	A1 A2 B

Tramo	Grupo clasificación
Primer Tramo	C1 C2 D
Segundo Tramo	A1 A2 B C1 C2 D
Tercer Tramo	A1 A2 B C1 C2 D
Cuarto Tramo	A1 A2 B C1 C2 D