



UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2024, del Rector de la Universidad de Zaragoza, por la que se acuerda publicar el texto refundido del Reglamento para la regulación de la Carrera Profesional Horizontal del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios en la Universidad de Zaragoza.

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, en sesión celebrada el 26 de junio de 2024, acordó encomendar al Rector la refundición en un texto único de la redacción de los acuerdos de Consejo de Gobierno de 11 de diciembre de 2014, 5 de diciembre de 2018, 28 de junio de 2023 y 29 de mayo de 2024, relativos a la regulación de la Carrera Profesional Horizontal del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios en la Universidad de Zaragoza.

En virtud de las atribuciones que me confiere el artículo 66 de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón ("Boletín Oficial de Aragón", número 8, de 19 de enero de 2004) y modificados por Decreto 27/2011, de 8 de febrero ("Boletín Oficial de Aragón", número 35, de 18 de febrero de 2011), dispongo:

Primero.— Publicar el texto refundido del Reglamento para la regulación de la Carrera Profesional Horizontal del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios en la Universidad de Zaragoza.

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa de conformidad con lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, cabe interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente al de la presente publicación en el "Boletín Oficial de Aragón", ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, según lo dispuesto en el artículo 10.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa ("Boletín Oficial del Estado", número 167, de 14 de julio de 1998).

Zaragoza, 4 de julio de 2024.— El Rector, José Antonio Mayoral Murillo.

TEXTO REFUNDIDO DEL REGLAMENTO PARA LA REGULACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS EN 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 ("Boletín Oficial del Estado", número 89, de 13 de abril de 2007), se considera la necesidad de articular un sistema de carrera horizontal en la Universidad de Zaragoza, como parte de la carrera profesional del Personal de Administración y Servicios (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 Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

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. (Modificación introducida por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de diciembre de 2018).

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 (Redacción según Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de mayo de 2024).

La carrera profesional horizontal en la Universidad de Zaragoza se estructura en cuatro tramos numerados de primero a cuarto, 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 en la forma y en el plazo que se establezca por la Gerencia en el primer trimestre del año, sin perjuicio, de que para el año 2024 el plazo lo establezca la Gerencia, desde la entrada en vigor del presente reglamento hasta el 30 de septiembre del presente ejercicio.

Los efectos económicos serán de 1 de enero del correspondiente ejercicio.

Tras la obtención de una evaluación del desempeño positiva o positiva destacada y cuando el profesional que pretenda acceder al sistema de carrera cuente con los cinco años de ejercicio profesional establecidos en el apartado 3, o cuando el profesional haya permanecido el tiempo mínimo requerido en el tramo para acceder al siguiente, podrá presentar su solicitud de acceso al primer tramo o ascenso de tramo en la forma y en el plazo que se establezca por la gerencia, computándose los requisitos y méritos acumulados hasta el último día anterior a la finalización del correspondiente plazo de solicitud.

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 sin retribución	Permanencia
Acceso a la carrera	5 años
Tramos retribuidos	Permanencia
Primer tramo	6 años
Segundo tramo	7 años
Tercer tramo	9 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.

Para obtener y mantener el correspondiente tramo se deberá contar y mantener a lo largo de todo el periodo una evaluación del desempeño positiva o positiva destacada. En caso contrario, podrá descender de tramo, exceptuando los siguientes casos: quienes se encuentren en el primer tramo, que se quedarían en el mismo, y quienes no hayan podido ser evaluados por encontrarse en situación de incapacidad temporal por un periodo superior a seis meses, en cuyo caso la evaluación del desempeño se considerará positiva a los efectos de la carrera profesional.

En el caso de descenso de tramo, se permanecerá en el mismo hasta obtener una evaluación del desempeño positiva o positiva destacada, sin tener que permanecer el tiempo que se indica en el tramo.

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 efectos a partir del reconocimiento por la Gerencia del tramo solicitado con los efectos económicos establecidos en el apartado 5.1.



La valoración económica de los tramos se realizará por resolución de Gerencia, según previsiones presupuestarias de conformidad con las cuantías establecidas en el acuerdo sindical de junio de 2023, y en función de los tramos reconocidos, que será objeto de publicación en el e-TOUZ.

6. Implantación (Redacción según Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de diciembre de 2018).

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. 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.

7. Disposición adicional primera (Redacción según Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de mayo de 2024).

A partir de 2024, a solicitud del empleado/a, se establece la introducción paulatina de un tramo voluntario de la carrera profesional vinculado al resultado del sistema de evaluación del desempeño aprobado por Consejo de Gobierno el 30 de marzo de 2023 para los/as empleados/as públicos/as de la Universidad de Zaragoza que cuenten con más de 20 años de servicios prestados en la Universidad de Zaragoza en el momento de cumplir los 62, 63 o 64 años respectivamente con los siguientes importes máximos:

Año 2024:

- De 62 a 63 años: 250 euros al mes.

Año 2025:

- De 62 a 63 años: 250 euros al mes.

- De 63 a 64 años: 333 euros al mes.

Año 2026 y siguientes:

- De 62 a 63 años: 250 euros al mes.

- De 63 a 64 años: 333 euros al mes.

- De 64 a 65 años: 500 euros al mes.

Para obtener y mantener el presente tramo se deberá contar y mantener a lo largo de todo el periodo la evaluación positiva o positiva destacada en la evaluación del desempeño. Asimismo, para obtener el 100% de los correspondientes importes máximos se deberá desempeñar la actividad a tiempo completo. Cualquier reducción voluntaria de las que se disfrute reducirá el importe del tramo en el porcentaje correspondiente, excepto al personal acogido a la reducción de jornada por edad avanzada, y aquellas reducciones que no tengan merma retributiva.

En virtud de lo anterior, una vez obtenida la evaluación positiva o positiva destacada, aquellos que cumplan las condiciones de antigüedad y edad del presente tramo podrán solicitarlo a través del modelo facilitado al efecto en la plataforma solicit@ de la Universidad de Zaragoza a la Vicegerencia de Recursos Humanos.

La solicitud deberá realizarse dentro del ejercicio presupuestario una vez se cumplan los requisitos de antigüedad y edad, salvo las personas que cumplan la edad en el mes de diciembre que podrán solicitarlo hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente.

Tendrán efecto desde que se cumplan las condiciones de antigüedad y edad dentro del correspondiente ejercicio presupuestario y se renovarán de oficio durante todo el periodo previsto en el acuerdo sindical de junio de 2023.

El presente tramo será incompatible con el descrito en la disposición transitoria bis del presente Reglamento.

Los importes máximos estarán condicionados a la existencia de crédito presupuestario y, en su caso, quedarán limitados en el momento en el que se alcance en el ejercicio presupuestario correspondiente, a no superar, en términos de equiparación cuantitativa sobre la masa salarial, las retribuciones que en materia de carrera y perfeccionamiento profesional tenga el personal de administración general del Gobierno de Aragón.

8. Disposición adicional segunda (Redacción según Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de mayo de 2024).

De conformidad con lo estipulado en el apartado 2.3 del Acuerdo de 12 de junio de 2023 con la representación sindical, en materia de carrera horizontal y desarrollo profesional del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza, se establece la siguiente senda de importes máximos vinculados a la evaluación del desempeño, adicionales a los 400.000 euros anuales consolidados, a lo largo de los siguientes



ejercicios, para la financiación en los cuatro tramos de carrera horizontal previstos en el apartado 5. Estructura:

2024	2025	2026
300.000€	900.000€	1.500.000€

Para obtener y mantener el correspondiente importe asociado a la evaluación del desempeño se deberá contar y mantener a lo largo de todo el periodo la evaluación positiva o positiva destacada en la evaluación del desempeño.

En virtud de lo anterior, una vez obtenida la evaluación positiva o positiva destacada, el personal evaluado solicitará el acceso a la carrera o el ascenso de tramo en la forma y en el plazo que se establezca por la gerencia en el primer trimestre de cada ejercicio.

Los importes estarán condicionados a la existencia de crédito presupuestario y, en su caso, quedarán limitados en el momento en el que se alcance en el ejercicio presupuestario correspondiente, a no superar, en términos de equiparación cuantitativa sobre la masa salarial, las retribuciones que en materia de carrera y perfeccionamiento profesional tenga el personal de administración general del Gobierno de Aragón.

9. Disposición adicional tercera.

Las referencias efectuadas en otras disposiciones a las normas que se integran en el texto refundido que se publiquen se entenderán efectuadas a los preceptos correspondientes de este último.

10. 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.

11. Disposición transitoria bis (introducida por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 28 de junio de 2023).

Se establece un tramo voluntario de carrera profesional transitorio que tiene por objeto mitigar de forma equitativa el cambio de modelo de carrera profesional a partir de 2023 en tanto se pueda implementar, a partir de 2024, el Reglamento del sistema de evaluación del desempeño aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 30 de marzo de 2023 que será de aplicación para los apartados 2.2 y 2.3. del acuerdo de 12 de junio de 2023.

Las solicitudes de este tramo deberán presentarse por escrito dirigido a través del Registro oficial electrónico de la Universidad de Zaragoza a la Vicegerencia de Recursos Humanos con anterioridad al 1 de noviembre de 2023.

El presente tramo, que será incompatible con el descrito en el apartado 2.2 del citado Acuerdo de 12 de junio de 2023, será abonado, a solicitud del empleado/a, a todas los/as funcionarios/as de la Universidad de Zaragoza que no hayan sido objeto de sanción disciplinaria por infracción grave o muy grave en los últimos 5 años, que estén integrados en 2023 en algún tramo del actual Reglamento para la regulación de la Carrera Profesional Horizontal del Personal de Administración y Servicios en la Universidad de Zaragoza y que estén en servicio activo a partir del 9 de marzo de 2023. La cuantía, cuyo límite son los importes máximos recogidos para 2023 en el Acuerdo de 12 de junio de 2023, se establecerán de conformidad con los siguientes cálculo y distribución con arreglo a los años de desempeño profesional en la Universidad de Zaragoza y edad, referidos a 31 de diciembre de 2023:

- Con más de 25 años 12.000 euros.
- Entre 20 y 25 años 10.000 euros.
- Entre 15 y 19 años 8.000 euros.
- Entre 10 y 14 años 6.000 euros.

Cumpliendo con los requisitos anteriores, éste se abonará mediante pagos únicos en cada ejercicio de la siguiente forma siempre y cuando se permanezca en la situación de servicio activo en cada ejercicio presupuestario:



Edad en 2023	2023	2024	2025	2026
65 o más años	100%	-	-	-
64	40%	60%	-	-
63	33,3%	33,3%	33.3%	-
62	25%	25%	25%	25%

12. Disposición derogatoria.

Quedan derogados los Acuerdos del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de 11 de diciembre de 2014, 5 de diciembre de 2018, 28 de junio de 2023 y 29 de mayo de 2024 que han sido objeto de refundición en este Acuerdo.

13. Disposición final.

El presente texto refundido entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

ANEXO

Esquema del modelo.

Tramo	Subgrupo/Grupo clasificación*
Primer Tramo	A1-LA A2-LB C1-LC C2-LD
Segundo Tramo	A1-LA A2-LB C1-LC C2-LD
Tercer Tramo	A1-LA A2-LB C1-LC C2-LD
Cuarto Tramo	A1-LA A2-LB C1-LC C2-LD

*En el caso de que se implantara el grupo B en el ámbito del personal funcionario o el equivalente en el ámbito del personal laboral, se adecuará en la resolución de Gerencia que establezca la valoración económica de los tramos reconocidos.