



Universidad de Valladolid

BORRADOR DE PROYECTO DE REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.

La promoción del personal de administración y servicios de las universidades está comprendida dentro de su ámbito de autonomía según establece el artículo 2.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. En este sentido, los Estatutos de la Universidad de Valladolid, aprobados por Acuerdo 104/2003, de 10 de julio, de la Junta de Castilla y León, reconocen en su artículo 3.4 que *“se aplicarán en la Universidad de Valladolid los principios de organización y funcionamiento propios de su consideración como Administración pública. La publicidad, el mérito y la capacidad inspirarán en particular sus actividades de evaluación y reconocimiento, así como el acceso a sus distintas funciones académicas, administrativas y laborales.”* En particular, y por lo que respecta al personal de administración y servicios, el artículo 196, apartado d), reconoce como uno de sus derechos *“disponer de facilidades para la promoción profesional en su ámbito de trabajo.”*

El texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto-legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (en adelante TREBEP) 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. Define, 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 se encuentra regulado en la letra a) del número 3 del mencionado artículo 16 del TREBEP, y consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo; se basa en la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, sin perjuicio de incluir otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida; y se liga a las retribuciones complementarias que sean determinadas por aplicación de lo establecido en el artículo 24 de la referida norma.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, la implantación y desarrollo de la carrera profesional se ha regulado, recientemente, mediante la *Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 59, de 26 de marzo de 2019)*, cuya Disposición Adicional Segunda modifica, por un lado, el artículo 64 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, introduciendo la carrera profesional horizontal como una de las formas de progresión en la carrera administrativa de los empleados públicos. Y, por otro, añade un nuevo artículo 66 en el que se regula la carrera profesional horizontal.

La modificación de la Ley de la Función Pública de Castilla y León, aplicable al personal de las Universidades Públicas de Castilla y León, de conformidad con su artículo 2.3, permite a la Universidad de Valladolid, en el ámbito de su autonomía, articular un sistema de carrera profesional horizontal como parte de la carrera administrativa del personal de administración y servicios de la misma, que permita el progreso en la institución donde el funcionario presta servicios mediante el reconocimiento objetivo de su esfuerzo personal, de la calidad de los trabajos realizados, la experiencia, los conocimientos y el



Universidad de Valladolid

cumplimiento de los objetivos y fines de la Universidad de Valladolid, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de acuerdo a los principios generales de igualdad, mérito y capacidad.

La implementación de la carrera horizontal unida a la evaluación del desempeño, conceptos que se encuentran relacionados, ya que en la instauración de la primera ha de tenerse forzosamente en cuenta la segunda, conforme se establece en la letra b) del artículo 17 del TREBEP, constituye un importante complemento de los procesos de promoción profesional, permitiendo la progresión de los funcionarios 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 funcionario en su trayectoria profesional.

En el contexto de modernización y profesionalización continua de la gestión universitaria para el cumplimiento de sus fines, la Universidad de Valladolid considera esencial la implicación activa del personal de administración y servicios funcionario y su reconocimiento a través de un sistema de carrera profesional. En consecuencia, el objetivo del presente reglamento es implantar y regular la carrera profesional horizontal del personal de Administración y Servicios funcionario de la Universidad de Valladolid, estructurada en cuatro categorías, más un tramo inicial de entrada, que se irán alcanzado por el cumplimiento de los requisitos de antigüedad y la evaluación en el desempeño del puesto de trabajo de acuerdo con los criterios que, en su momento, se establezcan mediante Instrucción de la Gerencia.

No obstante, debe reconocerse y ser tenida en cuenta la actividad previa y los méritos contraídos por el desempeño profesional de los funcionarios que se hallan prestando servicio en el momento de implantación del sistema de carrera profesional, razón por la cual 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 Valladolid.

En consecuencia, este reglamento establece un régimen transitorio para su implantación con el fin de asignar al personal que viene prestando servicios en esta Universidad la categoría que le pueda corresponder en función de su antigüedad, tomando como base el Acuerdo de 28 de junio de 2016 entre la Gerencia y la Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario, por el que se autoriza una productividad por trabajos especiales, por objetivos o tareas excepcionales al personal funcionario de administración y servicios, establece su implementación, como paso previa a la implantación de una carrera profesional horizontal, y asigna una retribución mensual ligada al cumplimiento de los objetivos y con el límite temporal del inicio de la carrera horizontal.

Artículo 1. Objeto

El presente reglamento tiene por objeto la regulación de la carrera profesional horizontal del personal de administración y servicios funcionario de la Universidad de Valladolid, estableciendo un sistema promoción profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad que permita la progresión de categoría a este personal sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como reconocimiento objetivo a su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, sin perjuicio de incluir otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida, todo ello en el cumplimiento de los objetivos y fines de la Universidad de Valladolid.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente reglamento será de aplicación al personal de administración y servicios funcionario de la Universidad de Valladolid que se encuentren en situación de servicio activo o en cualquier otra situación que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo.



Universidad de Valladolid

Artículo 3. Definición.

La carrera profesional horizontal constituye un derecho de los empleados públicos a la progresión profesional individualizada e incentivada a lo largo de su vida laboral, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de carácter voluntario y ligada al reconocimiento de competencias y a la evaluación del desempeño.

Artículo 4. Características de la carrera profesional.

La carrera profesional horizontal en el ámbito de la Universidad de Valladolid tiene las siguientes características:

- Voluntaria, pues corresponde a cada funcionario decidir su incorporación a la misma, previo cumplimiento de los requisitos de acceso establecidos.
- Individual, en cuanto que representa el reconocimiento al desarrollo y trayectoria profesional de cada funcionario, sin que implique un cambio del puesto de trabajo ni en la actividad que se desarrolla.
- Progresiva, pues se desarrolla a través de diversas categorías para los que el nivel de exigencia, en cuanto al acceso a las mismas, es progresivamente mayor, siendo también progresivamente mayor el incentivo ligado a la misma.
- Evaluable pues se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desempeño del puesto de trabajo para acceder a cada uno de las categorías de la carrera profesional.

Artículo 5. Estructura.

La carrera profesional horizontal de la Universidad de Valladolid se estructura en cuatro categorías, más un tramo inicial de entrada, a las que se accederá mediante convocatoria previa una vez se haya evaluado positivamente el desempeño profesional.

- a) Primera categoría
- b) Segunda categoría
- c) Tercera categoría
- d) Cuarta categoría

Artículo 6. Sistema de acceso y progresión en la carrera profesional horizontal.

1. La carrera profesional horizontal se iniciará automáticamente desde la toma de posesión como funcionarios de la Universidad de Valladolid, incorporándose al tramo inicial de entrada, con percepción de derechos económicos, una vez cumplidos seis meses desde la citada toma de posesión, con carácter de anticipo condicionado a la correspondiente evaluación positiva.

2. El acceso al resto de categorías requerirá de convocatoria previa y del cumplimiento de los requisitos que se establecen en este reglamento, con excepción del tramo inicial de entrada por su propia naturaleza.



Universidad de Valladolid

3. La progresión en la carrera profesional consistirá en el ascenso consecutivo a cada una de la categoría previstas en este reglamento y se realizará en el grupo en que el funcionario se encuentre en activo o en situación que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo.

4. Se establecen como requisitos para obtener la primera categoría de la carrera profesional o para acceder a cada una de las categorías superiores, los siguientes:

- a) Ostentar la condición de personal funcionario y desempeñar sus funciones en la Universidad de Valladolid.
- b) Presentar la solicitud para obtener la primera categoría de la carrera profesional o para acceder a cada una de las categorías superiores, en el plazo y en la forma que se determine en las correspondientes convocatorias.
- c) Acreditar el número de años de antigüedad, a fecha de cada convocatoria, establecidos para obtener la primera categoría, así como los establecidos para acceder a las categorías superiores, de acuerdo con los dispuesto en el artículo siguiente.
- d) Superar las evaluaciones y requisitos correspondientes a los méritos exigibles en cada categoría.

Artículo 7. Periodo de antigüedad necesario para el reconocimiento de la categoría profesional.

1. De acuerdo con los dispuesto en el artículo anterior, será requisito para el reconocimiento de una categoría correspondiente a la carrera profesional, la permanencia continuada o interrumpida del funcionario en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo, en el correspondiente grupo durante el periodo de tiempo que a continuación se indica:

- a) Para obtener la primera categoría será necesario acreditar 5 años de antigüedad.
- b) La evaluación para acceder a la segunda categoría podrá solicitarse transcurridos 5 años desde la precedente evaluación positiva, tomándose como fecha de inicio del cómputo del plazo la de la resolución de reconocimiento correspondiente.
- c) La evaluación para acceder a la tercera categoría podrá solicitarse transcurridos 6 años desde la precedente evaluación positiva, tomándose como fecha de inicio del cómputo del plazo la de la resolución de reconocimiento correspondiente.
- d) La evaluación para acceder a la cuarta categoría podrá solicitarse transcurridos 7 años desde la precedente evaluación positiva, tomándose como fecha de inicio del cómputo del plazo la de la resolución de reconocimiento correspondiente.

2. La sanción disciplinaria interrumpirá el periodo de permanencia exigido para la progresión en la carrera horizontal durante el tiempo establecido para su prescripción. La remoción del puesto de trabajo por incapacidad para su desempeño interrumpirá un año el período de permanencia. La emisión de informes negativos relativos al cumplimiento de la jornada o a la diligencia requerida en el ejercicio de las funciones encomendadas serán examinados por la Comisión de Control a que se refiere este reglamento que, previa audiencia del interesado y de quien los haya emitido, determinará el tiempo que interrumpen o no el periodo de permanencia exigido para la progresión en la carrera.



Universidad de Valladolid

Artículo 8. Evaluación del desempeño profesional.

1. Será requisito necesario para alcanzar cualquier categoría profesional la evaluación positiva del desempeño profesional.
2. El sistema de evaluación versará, entre otras cuestiones, sobre:
 - La trayectoria y actuación profesional.
 - La calidad de los trabajos realizados.
 - Los conocimientos adquiridos.
 - La permanencia en el mismo puesto de trabajo.
 - El resultado de la evaluación del desempeño.
 - Otros méritos y aptitudes que se consideren oportunas por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.
3. En el supuesto de que no se supere la evaluación del desempeño no tendrá más efectos que el no reconocimiento de la categoría superior.
4. La valoración se llevará por la Comisión de Evaluación regulada en el artículo 12 del presente reglamento.

Artículo 9. Complemento retributivo de carrera profesional.

1. El reconocimiento expreso de las distintas categorías profesionales alcanzadas y la permanencia en ellas conllevará la percepción de un complemento retributivo de carácter mensual, en la medida en que las disponibilidades presupuestarias lo permitan.
2. El funcionario únicamente podrá ser retribuido con el importe correspondiente a la última categoría reconocida.
3. Los efectos económicos derivados del reconocimiento de la categoría se producirán a partir del día uno de enero del año siguiente al de su reconocimiento.
4. Las cuantías correspondientes a las distintas categorías profesionales recogidas en el Anexo del presente reglamento, se ajustarán a lo que dispongan los Presupuestos anuales de la Universidad de Valladolid, previa negociación en la Mesa correspondiente.

Artículo 10. Procedimiento de reconocimiento de categorías profesionales.

1. Mediante resolución del Gerente de la Universidad de Valladolid se convocará, con carácter anual, el proceso para el reconocimiento de las categorías profesionales en que se divide el sistema de carrera profesional horizontal.
2. Dentro del plazo que se indique en la convocatoria se presentarán las solicitudes de reconocimiento de categoría en el modelo normalizado, adjuntándose los documentos que se indiquen en la misma.
3. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, y a la vista de los informes que se determinen en el sistema de evaluación previsto en el artículo 8º, se procederá a su valoración por la Comisión de Evaluación, quien dictará una propuesta de resolución de funcionarios a quienes se les reconozca o se les deniegue la categoría solicitada, estableciéndose un plazo de alegaciones. Finalizado el mismo, se dictará la resolución definitiva por el Gerente de la Universidad.



Universidad de Valladolid

Artículo 11. Efectos del reconocimiento de la categoría profesional en los concursos específicos de provisión de puestos de trabajo.

El reconocimiento de una determinada categoría podrá ser objeto de valoración en los sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo en los términos previstos normativamente.

Artículo 12. Comisión de Evaluación de la carrera profesional horizontal.

1. La Comisión de Evaluación es el órgano encargado de estudio y propuesta al Gerente de las solicitudes de reconocimiento de categorías de la carrera profesional horizontal que se presenten.

2. La Comisión de Evaluación será paritaria y estará integrada por el Vicegerente de Asuntos Generales, que actuará como presidente, dos vocales propuestos por la Universidad, uno de los cuales actuará como secretario con voz y voto, y tres vocales propuestos por la Junta de Personal de Administración y Servicios.

3. Los miembros de esta Comisión deberán ser funcionarios de carrera en activo y con destino en la Universidad de Valladolid.

4. A la Comisión le corresponden las siguientes funciones:

- a) Comprobar el cumplimiento de los requisitos previstos en este reglamento para el reconocimiento de la categoría dentro de la carrera profesional horizontal.
- b) Valorar las solicitudes de reconocimiento de la categoría de la carrera profesional horizontal, de acuerdo con los informes emitidos.
- c) Dictar la propuesta de resolución de funcionarios a quienes se les reconozca o se les deniegue la categoría solicitada.

5. A esta Comisión le será de aplicación las siguientes normas de funcionamiento, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público:

- a) La comisión será convocada por orden de su Presidente, con una antelación mínima de 48 horas.
- b) La Comisión estará válidamente constituida cuando asistan, de forma presencial o a distancia, además del Presidente y Secretario o en su caso, de quienes les suplan, dos de sus miembros.
- c) Los acuerdos serán adoptados por mayoría de los votos de los miembros presentes de la Comisión. Los miembros de la Comisión no podrán abstenerse en la votación, pudiendo, en su caso, formular un voto particular. En caso de empate, el voto del presidente será dirimente.
- d) De los acuerdos se levantará un acta que, una vez aprobada, será firmada por el Secretario de la Comisión con el visto bueno del Presidente.

Disposición adicional única. Igualdad de género.

En coherencia con el valor de la igualdad de género asumido por la Universidad, todas las denominaciones que en este reglamento se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino.



Universidad de Valladolid

Disposición transitoria primera. Adaptación de las situaciones jurídicas derivadas del Acuerdo de 28 de junio de 2016 entre la Gerencia y la Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario, por el que se autoriza una productividad por trabajos especiales, por objetivos o tareas excepcionales al personal funcionario de administración y servicios.

1. La implantación inicial de la carrera profesional horizontal en la Universidad de Valladolid se realizará en régimen transitorio por el que se reconocerá a los funcionarios que se hallen dentro de su ámbito de aplicación, la categoría que corresponda a la antigüedad que tengan acreditada, sin que sea exigible el requisito de sometimiento al sistema de evaluación que se establezca, y de acuerdo con la productividad por participación en trabajos especiales, por objetivos o tareas excepcionales que tengan asignadas en aplicación de la Acuerdo de 28 de junio de 2016 de la Gerencia de la Universidad de Valladolid y la Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario.

2. Los funcionarios que, a la entrada en vigor del presente reglamento, estén percibiendo las cuantías previstas en el Acuerdo de 28 de junio de 2016 entre la Gerencia y la Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario, por el que se autoriza una productividad por trabajos especiales, por objetivos o tareas excepcionales al personal funcionario de administración y servicios, en función de los tramos de antigüedad, se adaptarán a los tramos de antigüedad previstos en este reglamento de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Los funcionarios que tengan más de 10 años de servicios accederán a la segunda categoría.
- b) Los funcionarios que tengan más de 16 años de servicios accederán a la tercera categoría.
- c) Los funcionarios que tengan más de 23 años de servicios accederán a la cuarta categoría.

Disposición transitoria segunda. Efectos económicos diferidos desde la entrada en vigor de la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Teniendo en cuenta la dilación en la implementación del sistema de carrera profesional previsto en la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 59, de 26 de marzo de 2019), operará, atendiendo a las disponibilidades presupuestarias, un incremento de la cuantías previstas en el Acuerdo de 28 de junio de 2016 entre la Gerencia y la Junta de Personal de Administración y Servicios Funcionario, *por el que se autoriza una productividad por trabajos especiales, por objetivos o tareas excepcionales al personal funcionario de administración y servicios*, que se abonará en la nómina del mes de diciembre del presente año en un pago único en la cuantía uniforme que se determine por resolución del Gerente.

Disposición final primera. Facultades de desarrollo.

Se faculta al Gerente de la Universidad de Valladolid para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo del presente reglamento, así como las instrucciones precisas para garantizar su aplicación, en particular, el sistema de evaluación previsto en el artículo 8. En todo caso, se garantizará la negociación previa con los representantes del personal.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente reglamento entrará en vigor el 1 de enero de 2020 una vez publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda.



Universidad de Valladolid

ANEXO
Complementos retributivos de la carrera profesional horizontal.

CATEGORÍA	CUANTÍA MENSUAL*
TRAMO INICIAL DE ENTRADA	19,31 €
PRIMERA CATEGORÍA	24,57 €
SEGUNDA CATEGORÍA	29,83 €
TERCERA CATEGORÍA	35,09 €
CUARTA CATEGORÍA	48,80 €

*(*pendiente de los oportunos ajustes presupuestarios)*

Por resolución del Gerente, en virtud de la antigüedad y de la especial dedicación y desempeño previa la necesaria evaluación, se podrá reconocer a los funcionarios que se encuentren en la cuarta categoría y acrediten una antigüedad superior a 32 años de servicios, un incremento de la cuantía que se perciba por esta categoría, previa negociación con la Junta de personal de administración y servicios y, en todo caso, sujeta a las disponibilidades presupuestarias.