Universidad de Valladolid

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

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2 de diciembre de 2019 se aprobó el Reglamento por el que se regula la carrera profesional horizontal del Personal de Administración y Servicios (actualmente Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios) funcionario de la Universidad de Valladolid en el marco de lo establecido en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y 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.

Con posterioridad a la aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid del citado Reglamento, la Junta de Castilla y León, previo Acuerdo de 23 de julio de 2021 relativo al desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus organismos autónomos, adoptado por la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, mediante Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, ha desarrollado la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Así, y por lo que al sistema retributivo del personal funcionario se refiere, el importe fijado para el complemento de carrera profesional horizontal en el artículo 8 de la Ley 7/2019, de 19 de marzo, se ha establecido por cada categoría profesional en función del Subgrupo de pertenencia. De este modo, el reconocimiento de la trayectoria y esfuerzo personal se corresponde más fielmente con el nivel de responsabilidad de las funciones que cada empleado desarrolla y tiene atribuidas en virtud del Subgrupo en el que se encuadra el Cuerpo o Escala al que pertenece.

En esta línea, a fin de reconocer el esfuerzo que a lo largo de los años vienen realizando nuestros empleados, resulta necesario modificar el Reglamento de la Carrera Horizontal del personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario (PTGAS) al objeto de sustituir el actual modelo retributivo por el establecido en la Ley 7/2019, de 19 de marzo, equiparando los importes que vienen percibiendo los funcionarios del PTGAS de la Universidad de Valladolid a los fijados para cada uno de los Subgrupos (A1, A2, C1 y C2) del personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. De tal manera que las cuantías correspondientes a las distintas categorías profesionales, actualmente determinadas por Grupos de titulación, se acaben correspondiendo tras un período transitorio con el importe fijado anualmente por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para cada Subgrupo de funcionarios, alcanzándose de este modo la finalidad originariamente pretendida con la implantación de la carrera profesional horizontal en la Universidad de Valladolid, limitada en aquel momento por las disponibilidades presupuestarias.

BORRADOR

Esta equiparación retributiva permite en mayor medida la efectividad del reconocimiento de la trayectoria y el esfuerzo personal de los funcionarios de cada una de las distintas Escalas de la Universidad de Valladolid, cuyas funciones y nivel de responsabilidad resultan plenamente comparables con las atribuidas por la Ley 7/2005, de 24 de mayo, a los diferentes Cuerpos y Escalas en que se ordena la función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Homologación que, en suma, contribuye a la consecución de los nuevos objetivos que se ha marcado la reciente Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, de revalorización de la figura del personal técnico, de gestión y de administración y servicios como actor clave para el funcionamiento eficiente y eficaz de la institución universitaria, potenciando su carrera profesional, ligada a la evaluación del desempeño, al tiempo que su movilidad interadministrativa.

La implantación del nuevo sistema retributivo en los términos adoptados por la propia Comunidad Autónoma, ya para el ejercicio 2022, resulta condicionado por las disponibilidades presupuestarias, estableciéndose para las categorías profesionales de los Subgrupos A1 y A2 un período progresivo de adaptación; no así para los Subgrupos C1 y C2, que requieren de un menor esfuerzo presupuestario dada la cuantía inicialmente establecida por la Universidad de Valladolid para las categorías profesionales de estos últimos Subgrupos. Junto a ello, se establece una cláusula de salvaguarda a fin de que en el tránsito de un sistema a otro resulten plenamente garantizados los derechos retributivos consolidados de cada uno de los funcionarios.

La presente modificación reglamentaria se adecúa a los principios de buena regulación contenidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y a los principios de necesidad y eficacia, puesto que existen razones de interés general para su aprobación, que han quedado reflejados en los párrafos precedentes. Se atiene, igualmente, a los principios de proporcionalidad, seguridad jurídica y eficiencia exigidos, dado que no existe ninguna alternativa regulatoria menos restrictiva de derechos.

Con carácter previo a su aprobación, para garantizar los principios de transparencia y participación en la elaboración de las normas, el proyecto normativo ha sido sometido a los trámites de consulta, audiencia e información pública al objeto de recabar la opinión y sugerencias de todos los afectados por la norma a través del Portal de Participación y Gobierno Abierto de la Universidad de Valladolid.

Esta modificación reglamentaria se dicta en el ejercicio de la potestad reglamentaria y de autoorganización de la Universidad, al amparo del artículo 27.10 de la Constitución Española, artículo 3.2 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y los Estatutos de la Universidad de Valladolid.

Por todo ello, esta Comisión Permanente, tras la preceptiva negociación en la Mesa General de Negociación de la Universidad de Valladolid con las representaciones del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios funcionario, visto el informe de los Servicios Jurídicos de

BORRADOR

la Universidad de Valladolid, y de conformidad con lo previsto en el artículo 19.2.f) del Reglamento de funcionamiento interno del Consejo de Gobierno, acuerda:

Artículo único. *Modificación del Reglamento por el que se regula la carrera profesional horizontal del Personal de Administración y Servicios funcionario de la Universidad de Valladolid.*

Se modifica el Reglamento por el que se regula la carrera profesional horizontal del Personal de Administración y Servicios funcionario de la Universidad de Valladolid en los términos siguientes:

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 6, que queda redactado como sigue:

«3. La progresión en la carrera profesional consistirá en el ascenso consecutivo a cada una de las categorías previstas en este Reglamento y se realizará en el Subgrupo en que el funcionario se encuentre en activo o en situación que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 9, que queda redactado como sigue:

"4. Las cuantías correspondientes a las distintas categorías profesionales, en función del Subgrupo de pertenencia, se ajustarán a las previstas en cada momento para la carrera profesional horizontal del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus organismos autónomos".

Tres. La disposición adicional única, «Igualdad de género», pasa a ser la disposición adicional primera.

Cuatro. Se introduce una disposición adicional segunda, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional segunda. *Referencias al Grupo de pertenencia*.

«Todas las referencias de este Reglamento al Grupo de pertenencia, así como las de cualquier otra norma de desarrollo del mismo, se entienden realizadas al Subgrupo de pertenencia.»

Disposición adicional primera. *Garantía de derechos adquiridos.*

Las cantidades a percibir por el personal, en función del Subgrupo de pertenencia, por la última categoría profesional reconocida por razón de su Grupo no podrán ser inferiores, en ningún caso, a las que vinieren percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor de la presente modificación.

Disposición adicional segunda. *Desarrollo de la equiparación retributiva y efectos económicos*.

1. La equiparación retributiva al importe establecido en el artículo 8 de la Ley 7/2019, de 19 de marzo, para las categorías profesionales de los Subgrupos C1 y C2 se llevará a cabo a la

BORRADOR

entrada en vigor de la presente modificación y tendrá efectos económicos de 1 de enero de 2022, ejercicio en el que se tomará como referencia el importe previsto para dicha anualidad.

2. Para las categorías profesionales de los Subgrupos A1 y A2, la equiparación retributiva se realizará a la entrada en vigor de la presente modificación de forma progresiva hasta alcanzar el importe a que hace referencia el anterior apartado, en cuatro tramos proporcionalmente idénticos, el primero en 2023 y el último en 2026. Los efectos económicos del primer tramo serán de 1 de enero de 2022, ejercicio en el que se tomará como referencia el importe previsto para dicha anualidad.

Disposición adicional tercera. *Anexo complementos retributivos.*

Queda sin efecto el Anexo en el que se fijan los complementos retributivos de la carrera profesional horizontal. No obstante, y en aras de una mayor seguridad jurídica, el Gerente comunicará al Servicio Administrativo correspondiente las cuantías de aplicación en cada momento.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

Esta modificación entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, sin perjuicio de su publicación en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Sede Electrónica de la Universidad de Valladolid.

BORRADOR