



CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Octubre de 2014



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DEFINICIÓN Y FINES	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS	4
5. ESTRUCTURA	
5.1 Acceso a tramos	5
5.2 Permanencia	5
5.3 Retribuciones	6
6. IMPLANTACIÓN	
6.1 Régimen transitorio.....	6
6.2 Cómputo de antigüedad en período transitorio.....	7
6.3 Cómputo de antigüedad.....	7
6.4 Procedimiento de asignación a tramo	7
7. SISTEMA DE EVALUACIÓN	
7.1 Autoevaluación.....	8
7.2 Comisión Evaluadora	8
7.3 Valoración de factores	9
7.4 Especificación de factores valorables	9
Anexo.....	10

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 (B.O.E. 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 P.A.S., 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. De igual modo, tampoco será posible el descenso de tramo en los cinco años anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación.

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.

En caso de haber sido objeto de sanción firme por comisión de infracciones catalogadas como falta grave o muy grave en los términos que fija la ley, se penalizará con la prolongación de permanencia durante seis meses o un año respectivamente, en el correspondiente tramo.

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.

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. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación que conforme establece el “Estatuto básico del empleado público” es preciso realizar, puesto que va ligada a la consecución o acceso a los diferentes tramos establecidos para el sistema de carrera profesional horizontal, ha de basarse en la apreciación de los dos siguientes factores:

- Formación
- Evaluación del desempeño

La reducción a estos dos únicos factores ha de entenderse siempre y cuando en el procedimiento de evaluación del desempeño sean tenidos en cuenta como elementos fundamentales los valores de ‘actividad profesional’, ‘compromiso con la organización’ y ‘seguimiento de planes o sistemas de calidad que pudieran implantarse’ en la Universidad de Zaragoza.

7.1 Autoevaluación

La autoevaluación ha de constituir el elemento procedimental básico, otorgando cabida y plena consideración a la opinión de los propios profesionales, quienes recopilarán y aportarán la documentación justificativa de los méritos adquiridos en su desarrollo profesional, según los indicados factores de evaluación y sus baremaciones.

La autoevaluación complementará, en su caso, lo referido a este procedimiento que haya sido contemplado en el sistema de evaluación del desempeño.

7.2 Comisión Técnica [Las funciones enumeradas quedan a expensas de las modificaciones a que dé lugar la implementación del sistema de Evaluación del Desempeño]

La autoevaluación efectuada por el profesional partícipe en el sistema de carrera profesional será objeto de un informe de valoración elaborado por una Comisión Técnica, nombrada por la Gerencia de la Universidad de Zaragoza, e integrada de forma paritaria entre ésta y representantes de los empleados, incluyendo miembros de todos los grupos de clasificación profesional.

La Comisión Técnica tendrá asignadas las siguientes funciones en relación con el sistema de carrera profesional horizontal:

- a) Informar las solicitudes de acceso a los diferentes tramos, salvo el inicial
- b) Verificar el cumplimiento de los requisitos de antigüedad y permanencia en el tramo previo exigibles a los solicitantes
- c) Valorar los méritos de los profesionales que pretendan acceder a los diferentes tramos, a partir de la autoevaluación presentada
- d) Proponer a la Gerencia el reconocimiento o la denegación del tramo solicitado

Los miembros de la Comisión Técnica serán, siempre que sea posible, de la misma o superior titulación y tramo de carrera profesional al que aspiren los

solicitantes. No obstante, este último requisito no será exigible hasta la completa implantación del sistema.

7.3 Valoración de factores [Pendiente de concreción de porcentaje, con la implementación del sistema de Evaluación del Desempeño]

Cada uno de los dos factores objeto fundamental de la evaluación será tenido en cuenta en un porcentaje específico y diferenciado dentro la valoración global de cada tramo, conforme a la aplicación de la siguiente escala:

Factores	Tramos			
	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto
Evaluación del desempeño				
Formación				

7.4 Especificación de factores valorables

- Factor "Evaluación del desempeño"

[Según sistema propio establecido y reglamentado, que contemple, entre otros factores, al menos, la 'actividad profesional', el 'compromiso con la organización' y el 'seguimiento de planes o sistemas de calidad']

- Factor "Formación"

Deberá valorarse la formación recibida por el profesional con el objetivo de adecuar sus conocimientos y habilidades al desempeño eficaz del puesto de trabajo, a la realización de nuevos procesos, procedimientos o técnicas, con incorporación de los avances científicos, tecnológicos o de conocimiento en general a su actividad profesional y de gestión.

Englobará este factor toda la formación, tanto genérica como específica para el puesto de trabajo recibida en el tramo objeto de evaluación, incluida en los Planes de Formación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza, así como otros cursos de perfeccionamiento profesional con una duración mínima de veinte horas y la participación en programas de movilidad oficiales.

En cualquier caso, deberá ponderarse el valor de la formación según el carácter otorgado de específica o no para el puesto o puestos de trabajo desempeñados.

Los títulos de doctor, licenciado, diplomado, máster oficial y graduado, así como otros obtenidos en centros oficiales y que sean adicionales a los necesarios para el puesto de trabajo y aportados por el interesado, deben ser también objeto de valoración, si bien podrán presentarse una sola vez si perjuicio del tramo para el que quieran hacerse valer.

=====

ANEXO

Esquema del modelo

<i>Tramo</i>	<i>Grupo clasificación</i>
Tramo de Acceso	A1 A2 B C1 C2 D
Primer Tramo	A1 A2 B 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