

## **REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULA LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN**

Aprobado en Consejo de Gobierno 28/03/2025

El objeto del presente Reglamento es la regulación de la carrera profesional horizontal y el sistema de evaluación del desempeño para el PTGAS de la Universidad de León.

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.

Asimismo, establece el derecho a la carrera profesional y la evaluación del desempeño, remitiendo su regulación a las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del referido TREBEP. Define, en su art. 20, a la evaluación del desempeño como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

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.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, la implantación y desarrollo de la carrera profesional se ha regulado, 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 de 26 de marzo), y añade un nuevo artículo 66 que 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 León, en el ámbito de su autonomía, regular un modelo de carrera horizontal para el personal técnico, de gestión y administración y servicios que se desvincula de los cambios de puesto de trabajo, articulándola en la progresión de categoría personal mediante 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. Todo ello permite la progresión del personal técnico, de gestión y administración y servicios, fomenta la mejora en la cualificación profesional e incentiva una preparación y reciclaje continuos.

### **Artículo 1. Objeto.**



Es objeto de este reglamento articular la carrera horizontal del personal técnico, de gestión y de administración y servicios laboral y funcionario de la Universidad de León, estableciendo un sistema 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, previa valoración de su trayectoria y actuación profesional, los conocimientos adquiridos, la calidad de los trabajos realizados, otros méritos y aptitudes y, en definitiva, el resultado de la evaluación del desempeño.

## Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El modelo de carrera horizontal que desarrolla este reglamento será de aplicación al personal técnico, de gestión y de administración y servicios laboral y funcionario de la Universidad de León que se encuentre en situación de servicio activo o cualquier otra situación que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo.

A estos efectos, se reconocerá al PTGAS el tiempo trabajado en la Universidad de León como personal laboral temporal o funcionario interino.

El tiempo de trabajo en la Universidad de León, como PTGAS funcionario, se reconocerá a efectos de la carrera horizontal del PTGAS laboral y viceversa.

## Artículo 3. Definición.

La carrera horizontal constituye un derecho del PTGAS laboral y funcionario 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.

La carrera horizontal del PTGAS de la Universidad de León es:

- a) **Voluntaria:** corresponde a cada empleado público decidir su incorporación al sistema de progresión en la categoría personal en que consiste la carrera horizontal.
- b) **Individual:** representa el reconocimiento al desarrollo y trayectoria profesional de cada empleado público.
- c) **De acceso consecutivo y gradual en el tiempo:** el progreso en la carrera horizontal consiste en el acceso consecutivo a las distintas categorías profesionales previo cumplimiento de los requisitos recogidos en este reglamento.
- d) **Retribuida por categorías personales:** en los términos establecidos en esta disposición reglamentaria.
- e) **Evaluable:** basada en la evaluación de la competencia profesional y del desempeño del puesto de trabajo para acceder a cada una de las categorías de la carrera profesional.
- f) **Consolidable**
- g) **Objetiva**, ya que las herramientas de medición de los parámetros y criterios a evaluar se basan en criterios objetivos.
- h) **Transparente**, deberán conocerse de forma clara y con carácter previo, por parte de los empleados públicos, qué aspectos van a ser objeto de evaluación y cuáles los criterios.



- i) **Imparcial**, pues la evaluación al empleado público deberá ser equitativa, independiente y neutra.

### **Artículo 5. Estructura y categorías.**

La carrera horizontal de la Universidad de León se estructura en las siguientes categorías personales:

- a) Primera Categoría.
- b) Segunda Categoría.
- c) Tercera Categoría.
- d) Cuarta Categoría.

Los importes de las retribuciones correspondientes al reconocimiento de cada categoría se encuentran recogidos en el **ANEXO I**.

### **Artículo 6. Solicitud y reconocimiento de las distintas categorías personales.**

El reconocimiento de las distintas categorías personales en las que se estructura la carrera requerirá la previa solicitud del empleado, en los plazos que establezca la convocatoria previa y en el modelo que se establezca al efecto.

### **Artículo 7. Desistimiento y renuncia.**

1. El PTGAS podrá desistir de su solicitud de reconocimiento de categoría personal antes de la resolución de la misma. También podrán renunciar, de forma expresa, al sistema de progresión en la carrera horizontal, en cualquier momento.
2. Tanto el desistimiento como la renuncia se comunicarán por escrito dirigido al/a la Gerente de la Universidad de León. La Universidad aceptará el desistimiento o la renuncia y declarará concluso el procedimiento de reconocimiento de categoría personal o progresión en la carrera horizontal.
3. Los efectos de la solicitud de desistimiento se producirán desde la fecha de recepción de la misma. La renuncia implicará la pérdida permanente de la categoría personal reconocida y los derechos económicos asociados a la misma desde el mes siguiente a la fecha de la resolución.

### **Artículo 8. Complemento retributivo de carrera profesional.**

- a) El reconocimiento expreso de las distintas categorías profesionales alcanzadas y la permanencia en ellas conllevará la percepción del complemento de carrera profesional horizontal.
- b) El PTGAS únicamente podrá ser retribuido con el importe correspondiente a la última categoría reconocida, en la cuantía recogida en el **ANEXO I**, en base al grupo al que pertenezca. A efectos económicos, el Complemento de especialización del trabajador laboral queda integrado en la categoría primera de este Reglamento.

Con carácter excepcional, los empleados que en el momento de la publicación de este reglamento, tengan reconocido y estén percibiendo el complemento de especialización establecido en el II Convenio Colectivo del Personal de Administración y Servicios de las



Universidades Públicas de Castilla y León, percibirán, a extinguir, un CPT, no siendo extensivo este precepto a situaciones diferentes.

### **Artículo 9. Progresión en la carrera horizontal.**

La progresión en la carrera horizontal consistirá en el ascenso consecutivo a cada una de las categorías previstas en este reglamento por el empleado público que se encuentre en activo o en situación que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo.

Si durante el plazo exigido para el acceso a la siguiente categoría, se ascendiese de grupo laboral o subgrupo, en su caso, en funcionarios, el reconocimiento de la categoría superior se realizará en el grupo o subgrupo, en su caso, más alto.

### **Artículo 10. Situaciones especiales.**

#### **A. Servicios especiales:**

El tiempo de permanencia de un PTGAS en situación de servicios especiales computará a efectos de progreso en la carrera horizontal. Respecto al proceso de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- Si la situación de servicios especiales resulta coincidente con la totalidad del periodo para el acceso a la categoría superior, se entenderán cumplidos los requisitos mínimos del proceso de evaluación, necesarios para dicho acceso.
- Cuando en un mismo periodo de permanencia coexistan periodos de servicios efectivos y periodos en la situación de servicios especiales, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación siempre que el periodo de servicios efectivos sea al menos del treinta por ciento, en cuyo caso el número de evaluaciones mínimas previstas en el art. 12 de este Reglamento para el reconocimiento de categorías, será de una en lugar de dos. Si el periodo de servicios efectivos en la Universidad es inferior al treinta por ciento, se considerará prestado en situación de servicios especiales.
- Al personal de otras Administraciones Públicas que se encuentren en situación de servicios especiales en su Administración de origen y con prestación efectiva de servicios en la Universidad de León, se les computará, mientras permanezcan vinculados a esta Universidad, el tiempo de permanencia a efectos del progreso en la carrera horizontal y les serán aplicables las reglas de evaluación recogidas en este Reglamento.

#### **B. Crédito horario sindical.**

Al trabajador que tenga reconocido el uso de crédito horario sindical le serán de aplicación los criterios recogidos en el apartado anterior.

Dicho trabajador mantendrá el derecho a percibir el complemento de carrera horizontal que pudiera tener reconocido durante el tiempo de disfrute de dicha situación.

#### **C. Excedencia por motivo de violencia de género y excedencia forzosa.**



El tiempo que dure dicha situación se considerará como periodo de permanencia en la categoría personal reconocida.

La evaluación del desempeño procederá únicamente si el desempeño efectivo del puesto durante el periodo para el acceso a la categoría superior se cuantifica al menos en el cincuenta por ciento.

#### **D. Excedencia por cuidado de familiares, conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Garantías.**

En supuestos de excedencia por cuidado de familiares, así como en los de permiso por nacimiento para la madre biológica y permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, así como en los de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se aplicarán los criterios generales del proceso de evaluación, respetando las garantías establecidas en el TREBEP y demás normativa vigente.

#### **E. Reingreso al servicio activo procedente de la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas.**

Los empleados de la Universidad de León que pasen a ocupar puestos de trabajo en otras Administraciones Públicas y tengan reconocida una determinada categoría personal en la carrera horizontal, tendrán derecho, tras su retorno posterior a la Universidad de León, al cómputo del tiempo de permanencia en las otras Administraciones Públicas a los efectos del cumplimiento del periodo exigido para el acceso a la categoría superior.

#### **F. Incapacidad temporal**

El personal en situación de incapacidad temporal tendrá derecho al cómputo del tiempo en esa situación a efectos de carrera profesional horizontal.

#### **G. Reconocimiento de categorías en la carrera en otras Administraciones Públicas.**

El reconocimiento por la Universidad de León de las categorías personales, que pudieran haber alcanzado su PTGAS en el sistema de carrera horizontal de otras Administraciones Públicas, requerirá la previa solicitud de homologación ante la Gerencia de la Universidad de León.

#### **H. Servicios en otras administraciones públicas**

Las personas que se incorporen a la Universidad de León podrán presentarse a mejorar su categoría de carrera cuando tenga, al menos, un tercio del periodo de permanencia que le corresponda, en función de la homologación del apartado anterior en la Universidad de León. En este caso, se les tendrá en cuenta el periodo de servicios previos en la administración de procedencia que no haya utilizado para el reconocimiento de carrera que se le haya homologado.

### **Artículo 11. Requisitos para la progresión en la carrera horizontal.**

- a) Ostentar la condición de personal técnico, de gestión y de administración y servicios y desempeñar sus funciones en la Universidad de León.

- b) Presentar la solicitud para obtener la primera categoría de la carrera horizontal 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 permanencia, a 31 de diciembre del año anterior a la fecha de cada convocatoria, establecidos para obtener la primera categoría, así como los establecidos para acceder a las categorías superiores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de este reglamento.
- d) Haber superado las evaluaciones y requisitos correspondientes a los méritos exigibles en cada convocatoria.
- e) Que no conste en el expediente del solicitante ninguna falta disciplinaria grave o muy grave o que, en el caso de existir, se haya extinguido la responsabilidad disciplinaria. A los efectos de este reglamento, las sanciones de faltas graves prescribirán a los 6 meses y las muy graves a los 12 meses.
- f) Haber realizado un mínimo de 90 horas de cursos de formación o reciclaje organizados por Universidades Públicas o Administraciones Públicas, ECLAP o Aula Mentor, por cada una de las categorías.

A estos efectos:

- No se considerará la formación exclusivamente académica (universitaria, de formación profesional, secundaria, etc)
- Se considerarán todas las acciones formativas orientadas a la formación o reciclaje de personal de las universidades o administraciones públicas, independiente de su temática.
- No se considerarán otros cursos, dirigidos al público en general, salvo que su contenido esté relacionado con la trayectoria profesional de la persona solicitante y se hayan realizado durante la misma.
- En los certificados en los que figuren los días de celebración, pero no consten horas de formación, se tomará como referencia 4 horas por cada día laboral que integre la duración del curso.
- Por “cursos organizados” se entenderán tanto los impartidos directamente por la propia universidad o administración como los contratados por éstas con una empresa o institución externa para su impartición, debiendo acreditarse tal extremo en la documentación presentada.

La formación utilizada para la consecución de una categoría no puede utilizarse de nuevo para la consecución de cualquier otra.

La Universidad garantizará la oferta de formación necesaria y suficiente para que se pueda cumplir con estas exigencias.

## **Artículo 12. Período de permanencia necesario para el reconocimiento de la categoría profesional.**

- a) El reconocimiento de la **categoría primera** podrá solicitarse una vez completados **6 años** de trabajo efectivo siempre que se ostente la condición de PTGAS laboral o funcionario,



se cumplan los requisitos exigidos para el reconocimiento de la misma y ase tenga una evaluación positiva (puntuación 3. Normal) del desempeño profesional en, al menos, dos convocatorias de evaluación anuales correspondientes al periodo de permanencia.

- b) El acceso a la **segunda categoría** podrá solicitarse transcurridos **6 años desde el reconocimiento de la categoría primera**, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para el reconocimiento de la misma y tenga una evaluación positiva (puntuación 3. Normal) del desempeño profesional en, al menos, dos convocatorias de evaluación anuales correspondientes al periodo de permanencia.
- c) El acceso a la **tercera categoría** podrá solicitarse transcurridos **7 años desde el reconocimiento de la categoría segunda**, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para el reconocimiento de la categoría y tenga una evaluación positiva (puntuación 3. Normal) del desempeño profesional en, al menos, dos convocatorias de evaluación anuales correspondientes al periodo de permanencia.
- d) El acceso a la **cuarta categoría** podrá solicitarse transcurridos **7 años desde el reconocimiento de la categoría tercera**, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para el reconocimiento de la categoría y tenga una evaluación positiva (puntuación 3. Normal) del desempeño profesional en, al menos, dos convocatorias de evaluación anuales correspondientes al periodo de permanencia.
- e) Los periodos de permanencia mencionados en los apartados anteriores podrán extenderse, en su caso, hasta lograr las dos evaluaciones positivas o el cumplimiento del resto de requisitos.

### Artículo 13. Evaluación del desempeño.

1. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.
2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, aplicándose sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos, tiene carácter individual y sobre comportamientos que resulten relevantes en su puesto de trabajo.
3. La Gerencia convocará anualmente un proceso de evaluación de la actividad de los empleados en el periodo bianual anterior.
4. La participación en estas convocatorias será voluntaria, no pudiéndose presentar aquellos que hayan tenido evaluación positiva en la convocatoria del año anterior.

Dentro del plazo que se determine en la convocatoria se presentarán las solicitudes de evaluación en el modelo correspondiente, adjuntándose los documentos que se indiquen en la misma a los efectos de la ponderación de la trayectoria y actuación profesional, la



calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, que se obtendrán del autoinforme del trabajador, el/los informe/s del/ de los superior/es y encuestas de satisfacción determinados en cada convocatoria siempre que la Universidad de León los haya desarrollado.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes y a la vista del resultado de la evaluación del desempeño, y del resto de los informes que se determinen en orden a la ponderación de los criterios fijados en el párrafo anterior en su caso, se procederá a su valoración por la Comisión de Evaluación, quién elevará una propuesta de resolución sobre la evaluación del desempeño de los participantes.

En los tres días siguientes a la publicación del resultado provisional, la persona evaluada podrá solicitar el informe de su evaluación y, notificado el mismo, se establece un plazo de alegaciones de cinco días a los interesados. Una vez finalizado, y valoradas las mismas por las mismas por la Comisión de Evaluación, el/la Rector/a de la Universidad dictará resolución definitiva. Frente a dicha resolución los interesados podrán interponer los recursos que, en su caso procedan conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La duración máxima del procedimiento será de tres meses.

5. El modelo de evaluación será incorporado en cada convocatoria y tendrá como base la siguiente metodología aprobado en Consejo de Gobierno el 30 de mayo de 2024:

#### AUTOINFORME DEL TRABAJADOR

- Se puntuará de 0 a 5 (5 Excelente, 4 Notable, 3 Normal, 2 Apto, 1 Insuficiente, 0 Negativa) cada una de las siguientes dimensiones:
  - ✓ Se tendrán en cuenta el grado de cumplimiento de las funciones, expresado por el trabajador.
  - ✓ Se tendrán en cuenta las iniciativas de mejoras expresadas por el trabajador.
  - ✓ Se tendrá en cuenta la participación en acciones formativas resultantes de evaluaciones anteriores.
  - ✓ Se tendrán en cuenta las condiciones singulares, favorables y desfavorables, del puesto de trabajo desempeñado durante el periodo evaluado.
  - ✓ Se tendrán en cuenta las condiciones particulares del trabajador durante el periodo evaluado.

#### INFORMES DE SUPERIORES JERÁRQUICOS

- Se valorará de 0 a 5 (5 Excelente, 4 Notable, 3 Normal, 2 Apto, 1 Insuficiente, 0 Negativa) cada una de las siguientes dimensiones:
  - ✓ Relativos al desempeño del puesto de trabajo. Desarrollo y cumplimiento de funciones.
  - ✓ Participación en órganos de representación de la ULE.



- ✓ Cumplimiento y calidad de las funciones y tareas desarrolladas y participación en acciones formativas resultantes de evaluaciones anteriores.
- ✓ Observaciones destacables, favorables o desfavorables, motivados y con evidencias justificativas.

### ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

- Se valorará de 0 a 5 (5 Excelente, 4 Notable, 3 Normal, 2 Apto, 1 Insuficiente, 0 Negativa) cada una de las siguientes dimensiones:
  - ✓ En función del puesto desempeñado y las actividades laborales realizadas por el trabajador, se confeccionará una breve encuesta, con un máximo de 5 preguntas, que permitan valorar el grado de satisfacción por las personas afectadas por dicho puesto de trabajo.

Si durante el periodo evaluado, el empleado ha realizado alguna de las funciones que se relacionan a continuación, se podrá asignar 1 punto en este apartado (el evaluado deberá presentar justificación documental) que será añadido a su puntuación general:

- a) Participación en la convocatoria anual de proyectos e ideas de mejora de la gestión.
- b) Participación en grupos de mejora.
- c) Impartición de cursos de formación para el PTGAS en Universidades.
- d) Desempeño de cargos académicos en Centros, Departamentos, Institutos, etc.
- e) Desempeño de la representación colectiva: órganos de representación colectiva de los trabajadores.

## **Artículo 14. Procedimiento de reconocimiento de categorías profesionales.**

### **1. Convocatorias ordinarias de acceso a la carrera horizontal para el PTGAS**

A partir del año 2026 el procedimiento de reconocimiento de categorías profesionales se convocará en el primer trimestre de cada año.

- a) Dentro del plazo que se determine en la convocatoria se presentarán las solicitudes de reconocimiento de categoría en el modelo correspondiente.
- b) Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, comprobado el cumplimiento del requisito de permanencia mínima previsto para el acceso a cada categoría, el resto de los requisitos previstos en el art. 11 de este Reglamento y la obtención de dos resultados favorables (puntuación 3. Normal) en, al menos, dos convocatorias anuales de evaluación del desempeño correspondientes al periodo que se somete a reconocimiento, se procederá a su valoración por la Comisión de Evaluación, quien elevará una propuesta de resolución sobre el reconocimiento o denegación de la categoría solicitada.
- c) Tras la publicación del resultado provisional, se establece un plazo de alegaciones de cinco días a los interesados. Una vez finalizado, y valoradas las mismas por la Comisión de Evaluación, el/la Rectora de la Universidad dictará resolución definitiva. Frente a dicha



resolución los interesados podrán interponer los recursos que en su caso procedan conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- d) La duración máxima del procedimiento será de tres meses. Transcurrido el plazo máximo sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, los interesados podrán entender desestimadas las solicitudes.
- e) 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.
- f) Los efectos económicos derivados del reconocimiento de la categoría serán de 1 de enero del año correspondiente.

### **Artículo 15. Solicitud de reconocimiento e informe de evaluación.**

El PTGAS podrá solicitar el reconocimiento de la categoría que corresponda, en el plazo establecido en cada convocatoria, según el modelo que se adjunte a la convocatoria.

Desde la Gerencia se solicitará al/a los responsable/s del interesado el “Informe de evaluación del desempeño” en el modelo correspondiente, referido a la actuación profesional del evaluado durante el periodo de tiempo que el mismo haya solicitado.

### **Artículo 16. Evaluadores.**

- 1. La evaluación del desempeño se realizará obligatoriamente por un superior jerárquico.
- 2. Los cargos universitarios evaluarán exclusivamente a los trabajadores que presten servicios bajo su dependencia.
- 3. Para desempeñar la función de evaluador se requiere ostentar la condición de funcionario de carrera o personal laboral con vinculación fija a la Universidad de León.
- 4. A efectos de realizar la evaluación, la estructura jerárquica será:
  - a) En los Servicios, el evaluador será el PTGAS que ostente el nombramiento de Jefe de Servicio, Director/a o el PDI que ostente el nombramiento de Director/a académico.
  - b) En los Centros Universitarios, el evaluador será:
    - a. El Administrador del Centro para los puestos dependientes del Centro.
    - b. El Decano/Director del Centro para el Administrador de Centro.
  - c) En los Departamentos e Institutos, el evaluador será su Director.
  - d) En las Bibliotecas el evaluador será el responsable de la misma. En caso de no existir, será el director de la Biblioteca Central.  
El Director/a de la Biblioteca Central será el evaluador de los Responsables de Biblioteca.



- e) Excepcionalmente, si no existe superior jerárquico que pueda realizar la evaluación por cualquier motivo justificado, se realizará una evaluación por el responsable jerárquico que corresponda (Vicerrector, Gerente, Decano, Director).

### **Artículo 17. Competencias de los evaluadores.**

1. Los evaluadores deberán observar, anotar y valorar el desempeño del PTGAS que en cada caso deban ser evaluados.
2. Además, deberán realizar la valoración, al menos, conforme a los criterios y puntuaciones establecidos en el art. 13.
3. Garantizar que las evaluaciones se realizan en los plazos y en la forma prevista en este reglamento. Los informes de evaluación estarán a disposición del evaluado cuando así lo solicite.

### **Artículo 18. Comisión de evaluación de la carrera horizontal.**

1. Es el órgano encargado del estudio y propuesta de resolución de las solicitudes de evaluación y de las solicitudes de reconocimiento de categorías de la carrera horizontal.
2. Estará integrada por seis miembros, que deberán ser laborales fijos o funcionarios de carrera en activo, con destino en la Universidad de León y con una contrastada carrera profesional:
  - Presidente: Gerente de la Universidad de León.
  - Secretario/a: Jefe de Servicio de Recursos Humanos con voz y voto.
  - Vocales: 1 vocal designado por el Gerente.
  - 3 vocales del PTGAS que serán propuestos por los sindicatos con representación en la MGN.

Asimismo, se designarán los suplentes de dichos miembros.

3. El personal miembro de esta Comisión está obligado a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones y las deliberaciones realizadas sobre las personas afectadas.

### **Artículo 19. Funciones de la Comisión de evaluación de la carrera horizontal.**

1. Comprobar el cumplimiento de los requisitos previstos en este reglamento para el reconocimiento de la categoría dentro de la carrera horizontal.
2. Valorar las solicitudes de reconocimiento de la categoría de la carrera horizontal, de acuerdo con los informes emitidos y teniendo en cuenta las discrepancias en los mismos así como las reclamaciones que hayan podido plantearse.
3. Dictar una propuesta de resolución de reconocimiento o denegación de la categoría solicitada.
4. A esta Comisión le serán 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 2 días.
- 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. 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) Se levantará acta de los acuerdos y una vez aprobada, será firmada por el Secretario de la Comisión con el visto bueno del Presidente.

#### **Disposición adicional primera. 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.

#### **Disposición adicional segunda. Proceso único y extraordinario de acceso a la carrera horizontal para el PTGAS**

Debe reconocerse y ser tenida en cuenta la actividad previa y los méritos contraídos por el desempeño profesional de los empleados que se hallan prestando servicio en el momento de implantación del sistema de carrera horizontal, razón por la cual se establece un proceso único y extraordinario de acceso a la carrera horizontal distinto del régimen ordinario de acceso a la citada carrera. Mediante resolución del/de la Rector/a de la Universidad de León se convocará un proceso extraordinario para el reconocimiento de las categorías profesionales en que se divide el sistema de carrera horizontal al que se aplicarán las previsiones de este Reglamento con las excepciones que se reflejan a continuación.

Se considerarán los periodos de servicios previos en otras administraciones que no hayan servido para reconocer una categoría de carrera en las mismas.

Corresponde a cada empleado público, presentar junto con la solicitud, la copia de los cursos de formación que no consten en su expediente, debiendo relacionar en ésta, aquellos para los que solicita el reconocimiento extraordinario de categorías.

Las 90 horas de cursos de formación exigidas por categoría, no tienen por qué estar realizadas en el periodo de tiempo para el que se solicita la categoría, sino que pueden estar realizadas antes o después de ésta/s teniendo en cuenta que la formación utilizada para la consecución de una categoría no puede utilizarse de nuevo en futuras convocatorias.



Finalizado el plazo de presentación de solicitudes para este proceso único y extraordinario, la Comisión de Evaluación publicará el listado de las personas que cumplen los requisitos contemplados en el art. 11 del Reglamento para la progresión de la carrera horizontal estableciendo un plazo de 5 días hábiles para la subsanación y/o aportación de documentos, en su caso.

Se valorarán todos los cursos de formación o reciclaje realizados por los trabajadores a lo largo de su trayectoria profesional como empleado público salvo aquellos que, a criterio de la Comisión de evaluación, por su contenido, se aparten de manera notoria de la formación de los empleados públicos de la Universidad de León o de la trayectoria de carrera profesional.

Los efectos administrativos y económicos de este proceso único y extraordinario:

- Los efectos administrativos del reconocimiento de las categorías serán inmediatos a partir de la resolución positiva de la solicitud.
- Los efectos económicos serán:
  - 1 de enero de 2024: efectos económicos del reconocimiento de la primera categoría o la fecha posterior en que se haya completado el periodo de permanencia.
  - 1 de enero de 2025: efectos económicos del reconocimiento de la segunda categoría.
  - 1 de enero de 2026: efectos económicos del reconocimiento de la tercera categoría.
  - 1 de enero de 2027: efectos económicos del reconocimiento de la cuarta categoría.

Para realizar el cálculo correspondiente al reconocimiento de categorías en este proceso extraordinario, se realizará en función de la tabla retributiva establecida en el Anexo I de este Reglamento.

La convocatoria extraordinaria será publicada en la web de la Universidad de León una vez publicado este Reglamento en el BOCyL, que establecerá un plazo de 15 días hábiles para presentar solicitudes.

Respecto de los plazos de permanencia previstos en el art. 12, se tendrá en cuenta que el tiempo de trayectoria y actuación profesional que exceda del tiempo necesario para el reconocimiento de la categoría será tenido en cuenta para el reconocimiento de la siguiente categoría.

### **Disposición transitoria primera.**

A lo largo del año 2024 y siguientes se introducirán las mejoras pertinentes en función de la financiación que establezca la Junta de Castilla y León para la Carrera Horizontal del PTGAS de la Universidad de León o del incremento de financiación por parte de la Junta de Castilla y León para el capítulo I Gastos de Personal del presupuesto de la Universidad de León. Asimismo, se introducirán mejoras en función de la financiación recibida para el desarrollo y aplicación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

## Disposición transitoria segunda

Durante los primeros años de vigencia de este Reglamento, los interesados podrán optar por participar en:

- a) Una única evaluación de su desempeño profesional correspondiente a todo el período de permanencia sin categoría (si van a acceder a la primera) o en la categoría previa (si van a acceder a la segunda y siguientes).

Esta evaluación única se tramitará en el marco de la convocatoria para el reconocimiento de categoría profesional prevista en el artículo 14 de este Reglamento y tendrá las mismas características de la evaluación prevista en el artículo 13, excepto el período de evaluación.

- b) Varias evaluaciones de su desempeño profesional en el período bianual anterior, de acuerdo con el sistema previsto en los artículos 13 y 14 de este Reglamento. La primera convocatoria de evaluación del desempeño en un período bianual tendrá lugar en 2027.

## Disposición transitoria tercera

Hasta que se desarrollen las encuestas de satisfacción establecidas en el art. 13 u otras medidas similares, la puntuación mínima prevista en el art. 12 será de 2.5 puntos y la máxima sin contar los méritos complementarios, será de 4.

## Disposición final primera.

Se faculta al Gerente de la Universidad de León para dictar cuantas instrucciones sean necesarias para garantizar la aplicación del presente reglamento.

## Disposición final segunda.

Anualmente, a partir de 2024, se realizará el incremento de las cantidades recogidas en el Anexo I, asociado al incremento de la subvención nominativa de la Junta de Castilla y León. También se podrán incrementar dichas cantidades mediante acuerdos alcanzados entre la Gerencia y el Comité de Empresa de PTGAS Laboral y la Junta del PTGAS funcionario. No obstante, se garantizará el incremento de las cantidades recogidas en el Anexo I en la misma proporción que el aumento de las retribuciones de los empleados públicos establecidos por el Gobierno.

## Disposición final tercera.

El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, una vez aprobado por el Consejo de Gobierno y por el Consejo Social de la Universidad de León.



## ANEXO I

### COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS ANUALES DE LA CARRERA HORIZONTAL

GRUPO	CATEGORÍA PRIMERA	CATEGORÍA SEGUNDA	CATEGORÍA TERCERA	CATEGORÍA CUARTA
A1/I	872,28	1.744,56	2.616,84	3.489,12
A2/II	785,20	1.570,40	2.355,60	3.140,80
C1/III	698,05	1.396,10	2.094,15	2.792,20
C2/IV-A	610,90	1.221,80	1.832,70	2.443,60
E/IV-B	523,26	1.046,52	1.569,78	2.093,04

