

Acuerdo, de 12 de junio de 2023, en materia de carrera horizontal y desarrollo profesional del PTGAS de la Universidad de Zaragoza

Como consecuencia del acuerdo conseguido en la reunión de 23 de mayo de 2023, ratificado por el PTGAS el 26 de mayo, con dictamen favorable del Comité Jurídico Asesor de la Universidad de Zaragoza de fecha 5 de junio de 2023, y con Acuerdo del Consejo de Dirección de la Universidad de Zaragoza de fecha 7 de junio de 2023, se establecen los siguientes compromisos:

1. Acordar un compromiso institucional

La Universidad de Zaragoza necesita al personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) para prestar y garantizar el servicio público de la educación universitaria mediante la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento. En este sentido debe atenderse una demanda objetiva e histórica de este colectivo en términos de compromiso institucional con el objeto de asegurar una política universitaria encaminada a la mejora en las condiciones técnicas, formativas y de carrera profesional del PTGAS de la Universidad de Zaragoza.

Para ello el Consejo de Dirección promoverá y elevará al Consejo de Gobierno una declaración institucional, cuya redacción se elaborará en colaboración con la mesa de negociación sindical, que contemple este compromiso que trascienda el actual mandato rectoral.

Como muestra fehaciente del compromiso, y en consonancia con las cifras y objetivos que se derivan del vigente acuerdo de financiación entre el Gobierno de Aragón y la Universidad de Zaragoza, en el que se prevé alcanzar el 100% del capítulo I en 2026, en la declaración institucional se recogerá la consolidación de una senda de financiación incremental para el PTGAS hasta 2026 cuyo fin es dar cumplimiento a las siguientes metas:

- *Estabilización, especialización y mejora de plazas que atiendan a las necesidades estructurales del PTGAS.*
- *Implementación de un sistema de evaluación del desempeño / carrera profesional del PTGAS en cumplimiento de lo establecido en el EBEP.*

Asimismo, se incluirá de forma expresa que un objetivo irrenunciable para el PTGAS es el de equiparar cuantitativamente la carrera profesional horizontal ligada a la evaluación del desempeño, a las retribuciones que en materia de carrera y perfeccionamiento profesional tiene el personal de la DGA. La Universidad de Zaragoza requerirá que figure expresamente el citado objetivo en el modelo de financiación Gobierno de Aragón-Universidad de Zaragoza que se inicie en 2027.

Adicionalmente, el desarrollo efectivo de la declaración institucional quedará a cargo de una comisión de seguimiento compuesta por miembros del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza y representaciones sindicales firmantes del acuerdo, que deberá constituirse en un plazo inferior a tres meses. Por último, se dará traslado de la declaración institucional y sus objetivos al Gobierno de Aragón a través de la Comisión Mixta regulada en los artículos 60 y siguientes de la Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón.

2. Mejora de la carrera profesional

2.1 Tramo transitorio.

Se establece un tramo voluntario de carrera profesional transitorio que tiene por objeto mitigar de forma equitativa el cambio disruptivo de modelo de 2023 en tanto se pueda implementar, a partir de 2024, la evaluación del desempeño aprobada en Consejo de Gobierno en marzo de 2023, y que se aplicará a los apartados 2.2 y 2.3.

Este tramo, que será incompatible con el descrito en el apartado 2.2, 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 algún tramo del vigente Reglamento para la regulación de la Carrera Profesional Horizontal del Personal de Administración y Servicios en la Universidad de Zaragoza y de conformidad con las cuantías con arreglo a los años de desempeño profesional en la Universidad de Zaragoza y edad, referidos a 31 de diciembre de 2023, y que estén en servicio activo a partir del 9 de marzo de 2023.

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

Cumpliendo con los requisitos anteriores, éste se abonará mediante pagos únicos de la siguiente forma mientras se permanezca en la situación de servicio activo:

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%

2.2 Tramo específico de antigüedad y desempeño.

A partir de 2024, a solicitud del empleado/a, se iniciará la introducción de un tramo de la carrera profesional vinculado al resultado del sistema de evaluación del desempeño aprobado por Consejo de Gobierno el 30 de marzo de 2023 y a la antigüedad 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:

- Año 2024: de 62 a 63 años: 250€ al mes
- Año 2025: de 62 a 63 años: 250€ al mes
de 63 a 64 años: 333€ al mes
- Año 2026 y siguientes: de 62 a 63 años: 250€ al mes
de 63 a 64 años: 333€ al mes
de 64 a 65 años: 500€ al mes

2.3 Senda de financiación del resto de tramos de carrera horizontal

Se establece la siguiente senda de financiación para el resto de tramos de carrera profesional ligados a la evaluación del desempeño:

2023	2024	2025	2026
400.000	700.000	1.300.000	1.900.000

Se concretará la distribución anual de la senda mediante la modificación del vigente reglamento de carrera horizontal.

3. **Mentoring**

Se realizará una convocatoria en forma de subvención en concurrencia competitiva a partir de 2024 (capítulo IV) para labores de *mentoring* cuyo ámbito subjetivo serán las personas jubiladas del ejercicio inmediatamente anterior al de la convocatoria y cuyo importe estimado máximo de subvención pueda ser de 9.000€. La citada convocatoria preverá su publicación anual dentro del primer trimestre de cada ejercicio.

El objetivo es articular un conjunto de medidas que, por un lado, incentiven la renovación del servicio público de la educación universitaria; y, por otro lado, faciliten la mejor prestación de dicho servicio ante el grave problema de transición provocada por la elevada edad media, en este caso, del PTGAS de la Universidad de Zaragoza, con el fin de mitigar la descapitalización masiva que tendrá lugar por las próximas jubilaciones.

El mentoring consistirá en la elaboración de un proyecto que contenga una memoria de mejora de procedimientos del puesto de trabajo, así como propuestas de innovación, recopilación de prácticas más adecuadas, elaboración de estrategias de perfeccionamiento para la unidad o en la preparación o ejecución de módulos de formación o jornadas de explicación sobre procesos de análisis para mejorar la prestación del servicio público de la educación universitaria.

La Universidad de Zaragoza podrá construir con ello una “casoteca” de buenas prácticas e ideas de mejora e innovación que le permitirá aprovechar el conocimiento e impulsar medidas concretas.

A partir de 2026, evaluadas las actuaciones ligadas al mentoring, se podrá valorar su continuidad en vista de los resultados alcanzados y programando las siguientes convocatorias, previo acuerdo con la representación sindical, en virtud de la previsión de jubilaciones y en función de la disponibilidad presupuestaria.

4. **Siguientes pasos a partir de la firma del presente acuerdo**

De conformidad con lo dispuesto en el presente acuerdo y atendiendo a las observaciones recogidas en el Dictamen, de 5 de junio, del Comité Jurídico Asesor de la Universidad de Zaragoza, se deberá proceder a lo siguiente:

Primero.- Elevación a Consejo de Gobierno de la Declaración Institucional recogida en el punto 1.

Segundo.- Trasladar el texto del Acuerdo y la Declaración Institucional al Departamento competente en materia de universidades del Gobierno de Aragón para su conocimiento y efectos. Sobre todo, teniendo en cuenta que su viabilidad pasa por el cumplimiento del modelo de financiación, de las eventuales autorizaciones de capítulo I y de la correspondiente disponibilidad presupuestaria.

Tercero.- La elevación de la propuesta de modificación del vigente reglamento de carrera horizontal para incluir el tramo transitorio recogido como punto 2.1. Asimismo, implementar el incremento de los actuales tramos con referencia al importe para 2023 del apartado 2.3.

Cuarto.- La elevación a Consejo de Gobierno de la propuesta de modificación del reglamento de carrera horizontal, previa negociación y concreción de las condiciones económicas, de dedicación o condiciones de pertenencia a grupos, de los tramos 2.2 y 2.3 ligados al *Reglamento del sistema de evaluación del desempeño del Personal de Administración y Servicios* aprobado por Consejo de Gobierno el 30 de marzo de 2023, que estará operativo a lo largo de 2024.

En ésta se recogerán los plazos para el acceso y cambio de tramo en un periodo no superior a 6 meses.

Quinto.- Aprobación por parte del Consejo de Gobierno de las bases reguladoras de la convocatoria de mentoring para las correspondientes convocatorias.

5. Marco máximo presupuestario de las medidas propuestas*

			2023	2024	2025	2026	2027**	TOTALES
Carrera profesional	Transitorio (23-26)		1.35	7	3	1		2.730
			6.733	99.933	82.333	91.000		.000
Evaluación del desempeño	Carrera último tramo			1	4	7		1.369
			-	74.000	05.000	90.000		.000
		Carrera resto tramos	40	7	1.3	1.9		4.300
		0.000	00.000	00.000	00.000		.000	
Mentoring				4	4	4	450.00	1.800
				50.000	50.000	50.000	0	.000
Total			1.75	2.1	2.5	3.3		10.199.
			6.733	23.933	37.333	31.000		000

*Estos importes se podrán revisar de conformidad con la legislación que, en su caso, sea de aplicación.

** Estimación fuera del vigente modelo de financiación 2022-2026.