

**UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA**

*RESOLUCIÓN de 28 de agosto de 2026, de la Gerencia, por la que se ejecuta el Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno aprobando la normativa reguladora de la carrera profesional horizontal para el personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios funcionario de la Universidad de Extremadura. (2026062255)*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 100 de los Estatutos de la Universidad de Extremadura, aprobados por Decreto 65/2003, de 8 de mayo (DOE Extraordinario núm. 3, de 23 de mayo), y modificados por Decreto 190/2010, de 1 de octubre (DOE del 7), se ejecuta el Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno en sesión de 28 de julio de 2026, aprobando la normativa reguladora de la carrera profesional horizontal para el personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios funcionario de la Universidad de Extremadura, y que se recoge como anexo a la presente resolución.

Badajoz, 28 de agosto de 2026.

El Gerente,

JUAN FRANCISCO PANDURO LÓPEZ

**ANEXO**

NORMATIVA REGULADORA DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL PARA EL PERSONAL  
TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO DE LA  
UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

**ÍNDICE****TÍTULO PRELIMINAR**

Carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño.

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Artículo 3. Organización del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño.

Artículo 4. Derecho a la información.

Artículo 5. Protección de datos.

**TÍTULO I**

Carrera profesional horizontal.

**CAPÍTULO I.**

Definición, características, estructura y complemento retributivo.

Artículo 6. Definición.

Artículo 7. Características.

Artículo 8. Estructura.

Artículo 9. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal.

**CAPÍTULO II.**

Disposiciones generales para el acceso y progresión en el sistema de carrera profesional horizontal.

Artículo 10. Solicitud y reconocimiento de los distintos niveles de carrera.



Artículo 11. Progresión en el sistema de carrera.

Artículo 12. Requisitos para la progresión en la carrera profesional horizontal.

Artículo 13. Movilidad interadministrativa.

## TÍTULO II.

Permanencia.

Artículo 14. Periodo de permanencia para el reconocimiento de niveles.

Artículo 15. Desempeño de puestos de trabajo en distintos Cuerpos, Escalas o Agrupaciones Profesionales.

Artículo 16. Situaciones particulares en el cómputo del tiempo.

## TÍTULO III.

Proceso de valoración.

### CAPÍTULO I.

Características generales.

Artículo 17. Proceso de valoración para la progresión en los niveles de carrera profesional horizontal.

### CAPÍTULO II.

Formación.

Artículo 18. Formación.

Artículo 19. Formación objeto de valoración.

### CAPÍTULO III.

Transferencia, innovación y difusión de conocimientos.

Artículo 20. Consideraciones generales.

Artículo 21. Transferencia de conocimientos.

Artículo 22. Innovación de conocimientos.

Artículo 23. Difusión del conocimiento.



#### CAPÍTULO IV.

##### Puestos de trabajo de especial desempeño

Artículo 24. Puestos de trabajo de especial desempeño.

#### TÍTULO IV.

##### Evaluación del desempeño.

#### CAPÍTULO I.

##### Disposiciones generales.

Artículo 25. Concepto de evaluación del desempeño.

Artículo 26. Personal evaluable.

Artículo 27. Personal evaluador.

Artículo 28. Requisitos para la evaluación del desempeño.

Artículo 29. Periodo de las evaluaciones del desempeño.

#### CAPÍTULO II.

##### Contenido de la evaluación del desempeño.

Artículo 30. Áreas de evaluación.

Artículo 31. Rendimiento profesional.

Artículo 32. Conducta profesional.

#### CAPÍTULO III.

##### Efectos de la evaluación del desempeño.

Artículo 33. Evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal.

Artículo 34. Evaluación del desempeño y provisión de puestos de trabajo.

Artículo 35. Evaluación del desempeño y permanencia en puestos de trabajo.

Artículo 36. Evaluación del desempeño y formación.



## CAPÍTULO IV.

Comisión de Revisión de la evaluación del desempeño.

Artículo 37. La Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño.

Artículo 38. Composición.

Artículo 39. Funciones.

## CAPÍTULO V.

Situaciones particulares.

Artículo 40. Evaluación y situaciones administrativas.

Disposición transitoria primera. Implantación progresiva del sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño.

Disposición transitoria segunda. Cómputo del periodo de permanencia para personal funcionario con reconocimiento de nivel previo a la publicación de esta normativa.

Disposición adicional primera.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Disposición final primera. Desarrollo normativo.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

## ANEXO I.

### REGULACIÓN NIVEL SENIOR.

1. Naturaleza y finalidad.
2. Ámbito subjetivo.
3. Requisitos.
4. Antigüedad computable.
5. Cuantías de referencia por grupo o subgrupo.
6. Porcentaje aplicable en función de la antigüedad.



7. Determinación de la cuantía individual.
8. Forma de abono.
9. Solicitud y efectos.
10. Vinculación a la no prolongación de la permanencia en el servicio activo.
11. Efectos de la prolongación de la permanencia en el servicio activo.
12. Incompatibilidades.
13. Procedimiento.
14. Régimen presupuestario y retributivo.
15. Desarrollo y ejecución.

Disposición transitoria. Régimen transitorio de implantación del nivel senior de carrera profesional del personal PTGAS funcionario.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es la norma que regula de manera completa las bases del régimen jurídico estatutario del personal funcionario, aprobado por el Estado en el ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución Española.

El citado Estatuto Básico regula, en el capítulo II de su título III, el derecho del personal empleado público a la carrera profesional y a la promoción interna, así como la evaluación del desempeño, consignando en su artículo 17 las reglas a que deberá ajustarse la regulación de la carrera profesional, con base en un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso, y en la valoración de determinados méritos y aptitudes. La evaluación del desempeño, por su parte, se regula en el artículo 20 de la mencionada norma, definiéndolo como “el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados”.

La Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, regula en su artículo 105 la carrera profesional horizontal, entendida como el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo a través de la progresión en un sistema de niveles consecutivos.



Por su parte, en esta misma ley se dedica el artículo 113 a la evaluación del desempeño, configurándola como un instrumento que posibilite la evaluación y la valoración de la conducta profesional, así como el rendimiento o el logro de resultados del personal empleado público, dejando al desarrollo reglamentario la regulación del sistema y el procedimiento para la evaluación del desempeño, así como los efectos de su resultado sobre la carrera profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo y la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes.

Ambas normas, vinculantes para la Universidad de Extremadura, instauran un sistema de promoción profesional donde ya no es necesario el cambio de Grupo o Subgrupo o el cambio de puestos de trabajo mejor retribuidos para acceder a la misma.

La carrera profesional horizontal supone, de hecho, una modalidad de promoción profesional que no implica el cambio del puesto de trabajo, teniendo por objeto profundizar en la experiencia y los conocimientos, en busca de la calidad y excelencia en el desempeño del puesto, valorando e incentivando la trayectoria y la conducta profesional tendentes a la mejora de la calidad de los servicios públicos que se prestan.

La evaluación del desempeño, por su parte, no sólo constituye una pieza básica y fundamental de la carrera profesional horizontal, sino que se configura como una herramienta estratégica en la planificación y organización de los recursos humanos, para evolucionar hacia una Administración Pública más profesional, más competitiva y más exigente consigo misma, o dicho de otra forma, más comprometida con la calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía, pues sus pilares básicos son la medición y valoración de la conducta profesional, el cumplimiento de objetivos y el compromiso con la organización a la que pertenecen el personal empleado público.

En el ámbito de la Universidad de Extremadura, el sistema de carrera profesional horizontal de las personas empleadas públicas arranca en el año 2008 con la firma del Acuerdo de 15 de septiembre con las centrales sindicales más representativas, donde se regulan los aspectos generales de la carrera tales como el ámbito de aplicación, procedimiento, sistema de niveles, periodo transitorio, etc.

Esta regulación inicial, con los añadidos que se hicieron posteriormente, culminó con el acuerdo por el que se estableció un régimen transitorio para el reconocimiento del derecho a la carrera profesional (niveles II, III y IV) del personal incluido en el ámbito de la Universidad, firmado por ésta junto con las organizaciones sindicales más representativas, con fecha 19 de diciembre de 2019.



Posteriormente, el 3 de noviembre de 2022 (DOE 29 de diciembre) el Consejo de Gobierno, previa negociación con las centrales sindicales, aprueba la normativa que supuso un paso significativo en el desarrollo de materias tan estratégicas para la gestión de los recursos humanos como la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, abandonándose de manera radical el binomio antigüedad igual a carrera hasta entonces vigente, que había desvirtuado a esta última asimilándola casi a la figura de los trienios, por un sistema acorde con la esencia y naturaleza de la carrera profesional.

Ahora, tras varios años de aplicación de la normativa, se han detectado algunas disfunciones que procede revisar para adaptar la norma a las nuevas necesidades de la Universidad, lo que aconseja su modificación.

Siendo conscientes de esta situación, el Rector, la Gerencia y las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Negociadora de la Universidad de Extremadura alcanzaron un acuerdo en el que se contempla la implantación de un nivel superior de carrera profesional propio del personal PTGAS funcionario, asociado al tramo final de la trayectoria administrativa, dirigido al personal que ha alcanzado un elevado grado de experiencia, formación y compromiso institucional, vinculado a la evaluación del desempeño en la universidad.

Este nuevo nivel pasa por estar condicionado a la no prolongación del servicio activo, lo que supone un instrumento de planificación de recursos humanos cuya finalidad es:

- Facilitar el relevo generacional y la incorporación de nuevas generaciones al servicio público.
- Evitar bloqueos estructurales en la promoción interna.
- Permitir una planificación ordenada de los recursos humanos de la Universidad.

Finalmente, y fruto de la experiencia acumulada en el desarrollo de la carrera profesional hasta este momento, la presente normativa recoge la corrección de una disfunción de la carrera profesional y es la que afecta al personal funcionario que ha superado un proceso de promoción interna y que ve reiniciado el cómputo del periodo de permanencia en el nuevo cuerpo o escala, reconociéndole el tiempo ya acumulado en el cuerpo o escala de origen.

En virtud de las normas citadas, y previo Acuerdo suscrito por la Gerencia de la Universidad de Extremadura y las organizaciones sindicales CSIF, USO y UGT, el Consejo de Gobierno, en su reunión de 27 de julio de 2026, aprueba el Reglamento por el que se articula la carrera profesional horizontal para el PTGAS funcionario de la Universidad de Extremadura.

## TÍTULO PRELIMINAR

### **Carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño**

#### **Artículo 1. Objeto.**

La presente normativa tiene por objeto la regulación de la carrera profesional horizontal y el sistema de evaluación del desempeño del personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario de la Universidad de Extremadura.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. La presente norma será de aplicación al siguiente personal técnico, de gestión y de administración y servicios acogido al vigente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Universidad de Extremadura, reconociéndose el derecho a la promoción profesional a través de la carrera profesional horizontal.

#### **Artículo 3. Organización del sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño.**

1. Corresponde a la Gerencia de la Universidad de Extremadura el reconocimiento del correspondiente nivel de carrera profesional horizontal.
2. Para el seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera profesional horizontal de la Universidad de Extremadura se creará la Comisión de Revisión de la Evaluación del desempeño.

#### **Artículo 4. Derecho a la información.**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente norma tendrá derecho a conocer en cualquier momento la situación de su expediente, y en especial, la puntuación de cada uno de los méritos a efectos de la progresión en los distintos niveles.

#### **Artículo 5. Protección de datos.**

1. Los datos de carácter personal serán tratados con la finalidad de gestionar el sistema de carrera profesional y evaluación del desempeño del personal empleado público de la Universidad de Extremadura conforme al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. Las personas interesadas podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición a su tratamiento, en los términos previstos en la citada legislación en materia de protección de datos y a través de los medios puestos a su disposición, de lo cual se informa en la cláusula de protección de datos recogida en el formulario de la solicitud.

## TÍTULO I

### **Carrera profesional horizontal**

## CAPÍTULO I

### **Definición, características, estructura y complemento retributivo**

#### **Artículo 6. Definición.**

La carrera profesional horizontal del PTGAS funcionario de la UEx es el derecho de este personal empleado público a la progresión profesional individualizada e incentivada a lo largo de su vida profesional, 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 Extremadura.

#### **Artículo 7. Características.**

La carrera profesional horizontal tiene las siguientes características:

1. Voluntaria: Corresponde al personal funcionario solicitar el acceso a los distintos niveles de carrera profesional horizontal, sin perjuicio de que el nivel inicial se reconozca de oficio desde el nombramiento, salvo manifestación expresa en contrario.
2. Individual: La carrera horizontal representa el reconocimiento del desarrollo y la trayectoria profesional del personal funcionario.
3. De acceso consecutivo y gradual en el tiempo: El progreso en la carrera horizontal consiste en el acceso consecutivo, dentro de cada Subgrupo o Grupo de titulación, a los distintos niveles en que se estructura.
4. Retribuida: Según el nivel de carrera reconocido, excepto en el nivel inicial.
5. Irreversible: El progreso en la carrera se produce en sentido ascendente, salvo por la aplicación de la sanción de demérito prevista en el artículo 158 de la ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

**Artículo 8. Estructura.**

La carrera profesional horizontal se estructura en los siguientes niveles en cada Subgrupo o Grupo de titulación, en el caso de que este no tenga Subgrupo:

- Nivel Inicial.
- Nivel Uno.
- Nivel Dos.
- Nivel Tres.
- Nivel Cuatro.

Sin perjuicio del complemento retributivo correspondiente a los niveles ordinarios de carrera profesional horizontal, podrá reconocerse al personal PTGAS funcionario, en los términos previstos en el anexo I de esta norma, un complemento económico correspondiente a un nivel extraordinario senior de carrera profesional.

**Artículo 9. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal.**

1. La carrera profesional horizontal será retribuida mediante el complemento de carrera profesional, cuya cuantía para los distintos niveles será la que se acuerde en Mesa Negociadora y se establezca en las Normas de Ejecución Presupuestaria de la Universidad de Extremadura.
2. El importe de esta retribución, cuyo abono tendrá carácter mensual, será proporcional a la jornada y al tiempo de servicios efectivamente prestados.
3. El complemento de carrera profesional será compatible con el resto de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, que perciba el personal funcionario al servicio de la Universidad de Extremadura.
4. Sin perjuicio de las prescripciones específicas que pudieran establecerse en normas de rango superior, el reconocimiento de carrera profesional horizontal del personal que se halle en alguna de las situaciones administrativas previstas en el artículo 14.2, apartados b, c, d, e y f de esta norma, no tendrá efectos económicos hasta el momento en que se produzca el reingreso al servicio activo.
5. El reconocimiento de carrera profesional horizontal produce efectos económicos en el grupo o subgrupo en el que el personal funcionario tenga un reconocimiento de nivel y se encuentre en servicio activo o desde el que es nombrado cargo público o personal eventual.



6. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el personal funcionario de carrera que teniendo un reconocimiento de carrera profesional horizontal acceda por los procedimientos de promoción legalmente establecidos como funcionario de carrera a otro Grupo o Subgrupo de titulación, continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al mismo hasta que se cumpla lo establecido en el artículo 15.2 de esta norma.
7. Idéntico criterio se aplicará en el caso del personal laboral fijo que acceda a través de los procedimientos legalmente establecidos a Cuerpos, Escalas y/o Especialidades funcionariales.

## CAPÍTULO II

### **Disposiciones generales para el acceso y progresión en el sistema de carrera profesional horizontal**

#### **Artículo 10. Solicitud y reconocimiento de los distintos niveles de carrera.**

1. El reconocimiento de los sucesivos niveles de carrera profesional horizontal requerirá la previa solicitud por parte del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta norma, no obstante, salvo manifestación expresa en contrario, el nivel inicial se reconocerá de oficio.
2. Podrá presentar solicitud de reconocimiento de nivel el personal que se halle en alguna de las situaciones administrativas previstas en el artículo 14.2, no obstante, dicho reconocimiento solo producirá efectos económicos, cuando estos correspondan, para el personal que se encuentre en situación administrativa de servicio activo, sin perjuicio de las prescripciones específicas que pudieran establecerse en normas de rango superior.
3. La solicitud de reconocimiento de estos niveles se podrá realizar en cualquier momento posterior al cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente normativa, y se dirigirá a la Gerencia. Deberá presentarse de la forma que se disponga al efecto en modelo normalizado, que podrá incluir un formulario de autoevaluación.
4. El plazo para resolver estas solicitudes será de seis meses, entendiéndose desestimadas si en dicho plazo no recayera resolución expresa.
5. Los efectos administrativos del reconocimiento de nivel se retrotraerán a la fecha de presentación de la solicitud, surtiendo efectos económicos, si estos corresponden, a partir del mes siguiente al de la solicitud.

#### **Artículo 11. Progresión en el sistema de carrera.**

La progresión en el sistema de carrera profesional horizontal consistirá en el acceso, consecutivo y gradual en el tiempo, a cada uno de los niveles establecidos en el presente reglamento,



dentro de cada Grupo o Subgrupo en el que el personal se encuentre en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve el derecho a la reserva del puesto de trabajo, salvo la excedencia voluntaria por nombramiento provisional.

### **Artículo 12. Requisitos para la progresión en la carrera profesional horizontal.**

El acceso a un nivel superior de carrera profesional horizontal requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos, a fecha de solicitud de reconocimiento de nivel:

1. Completar el periodo de permanencia en el nivel inmediatamente anterior que se establece en el presente reglamento.
2. Obtener, en el proceso de valoración, la puntuación mínima necesaria para el acceso a cada nivel que se fije.
3. La obtención de un resultado positivo en la evaluación del desempeño en los términos previstos en el artículo 33.2 de esta normativa.

### **Artículo 13. Movilidad interadministrativa.**

1. El reconocimiento de los niveles de carrera profesional horizontal del personal funcionario de carrera de otras Administraciones que ocupen en la Universidad de Extremadura puestos con carácter provisional por comisión de servicios o que obtengan destino definitivo en esta, en virtud de procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, deberá presentarse la solicitud acompañada de cuanta documentación se considere oportuna en orden al reconocimiento pretendido, y será resuelta por la Gerencia en el plazo de seis meses, entendiéndose desestimada si en dicho plazo no media resolución expresa.
2. Se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior para el reconocimiento de nuevos niveles de la carrera profesional horizontal del personal de la Universidad de Extremadura reingresado al servicio activo procedente de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas.

Para obtener un reconocimiento de superior nivel de carrera profesional horizontal en esta Administración, se deberán cumplir los requisitos previstos en el artículo 12 de esta normativa.

Para la obtención de un resultado positivo en la evaluación del desempeño, se tendrán en cuenta las evaluaciones realizadas por la Administración desde la que reingresa. En caso de no haber sido evaluado por aquella Administración, se entenderá cumplido el requisito cuando sea favorable la evaluación del desempeño practicada por la Universidad de Extremadura inmediatamente anterior a la solicitud de cambio de nivel.



3. Lo dispuesto en el apartado anterior será igualmente aplicable al personal que, habiendo estado en comisión de servicios en otras Administraciones Públicas, se reincorporen a un puesto de trabajo en la universidad.

## TÍTULO II

### **Permanencia**

#### **Artículo 14. Periodo de permanencia para el reconocimiento de niveles.**

1. El tiempo mínimo de permanencia necesario para acceder a cada uno de los niveles de carrera profesional horizontal será:

Cinco años en el Nivel Inicial para el acceso al Nivel Uno.

Siete años en el Nivel Uno para el acceso al Nivel Dos.

Siete años en el Nivel Dos para el acceso al Nivel Tres.

Siete años en el Nivel Tres para el acceso al Nivel Cuatro.

2. A efectos de permanencia para la carrera profesional horizontal, computará cualquier periodo prestado en la Universidad de Extremadura o susceptible de valoración a efectos de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, en alguna de las siguientes situaciones:

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.

c) Servicios en otras Administraciones Públicas.

d) Excedencia voluntaria para el cuidado de familiares.

e) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.

f) Excedencia forzosa.

#### **Artículo 15. Desempeño de puestos de trabajo en distintos Cuerpos, Escalas o Agrupaciones Profesionales.**

1. A efectos de la permanencia exigida en cada nivel de carrera profesional para el reconocimiento del siguiente, computará todo el tiempo de servicios prestados en la Universidad de Extremadura, así como puestos de la misma especialidad en otras administraciones públicas, al que se refiere el artículo anterior.



2. El personal funcionario que haya superado un proceso de promoción interna, continuará la progresión con el reconocimiento que corresponda en el nuevo Grupo o Subgrupo, teniendo en cuenta para ello el tiempo de trabajo efectivo en el anterior Grupo o Subgrupo.

#### **Artículo 16. Situaciones particulares en el cómputo del tiempo.**

1. Al personal que desempeñe puestos de trabajo con jornada anual inferior a la ordinaria, a tiempo parcial y a aquellos que ejerzan el derecho a la reducción de su jornada de trabajo por motivos familiares y personales, a efectos del reconocimiento de nivel de carrera profesional horizontal, se les computará el tiempo de desempeño en los mismos términos que al personal con jornada de trabajo ordinaria, siéndoles de aplicación los criterios generales establecidos en el presente reglamento para el acceso y progresión en el sistema de carrera.
2. El personal que se encuentre disfrutando de cualquier permiso previsto por la normativa vigente, así como quienes estén en situación de incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, tendrán derecho a que se les compute el tiempo en dicha situación a efectos de carrera profesional horizontal.

### **TÍTULO III**

#### **Proceso de valoración**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Características generales**

#### **Artículo 17. Proceso de valoración para la progresión en los niveles de carrera profesional horizontal.**

1. El reconocimiento de los distintos niveles en que se estructura la carrera profesional horizontal requiere, además de cumplir el requisito de permanencia y obtener un resultado positivo en la evaluación del desempeño, alcanzar la puntuación mínima fijada para el proceso de valoración, que estará conformado por los siguientes méritos:
  - a) Formación.
  - b) Transferencia, innovación y difusión de conocimientos.
  - c) Puestos de trabajo de especial desempeño.
2. El contenido, desarrollo específico, puntuación y baremación de cada mérito, así como la puntuación mínima necesaria para acceder al siguiente nivel de carrera, se regulará en las disposiciones que desarrollen la presente norma.



3. Para alcanzar la puntuación mínima para superar el proceso de valoración, no será necesario obtener puntos en los tres bloques de baremación, pudiendo alcanzarse dicha puntuación con la obtenida en cualquiera de los méritos anteriores.
4. Para el acceso al nivel superior se tendrá en cuenta la puntuación obtenida durante el tiempo de permanencia en el nivel inferior, no pudiendo computarse el exceso sobre la puntuación mínima requerida para la consecución de niveles posteriores, ni valorarse más de una vez los mismos méritos para el acceso a diferentes niveles.
5. El resultado negativo en el proceso de valoración impide volver a presentar nueva solicitud de inicio de procedimiento y acceso al nivel superior en el plazo de un año a contar desde la anterior solicitud.
6. La Gerencia, a través de su sección de formación, es la competente para establecer, organizar y desarrollar la acción formativa.

Así mismo, la sección de formación de la Universidad de Extremadura podrá colaborar y asesorar en el proceso de valoración de la transferencia, innovación y difusión de conocimientos a efectos de carrera profesional horizontal.

## CAPÍTULO II

### Formación

#### **Artículo 18. Formación.**

A efectos del presente reglamento se entenderá por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen por objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional con el fin de contribuir a mejorar la calidad de los servicios, la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y el desarrollo profesional del personal empleado público.

#### **Artículo 19. Formación objeto de valoración.**

1. A efectos del sistema de carrera profesional horizontal, se podrán valorar los cursos de formación organizados, impartidos u homologados por la Universidad de Extremadura, la Escuela de Administración Pública de Extremadura, el Instituto Nacional de Administración Pública o cualquier otro Centro Oficial de Formación de Empleados Públicos, o acogidos al Plan Nacional de Formación Continua de las Administraciones Públicas, independientemente del promotor de los mismos y las Organizaciones Sindicales.

2. Los títulos académicos oficiales distintos a los requeridos para el acceso se podrán valorar siempre que guarden relación con la acción de la Administración Pública en el ejercicio de sus competencias.
3. Asimismo, se valorarán los títulos oficiales de idiomas, niveles B1, B2, C1 y C2.

### CAPÍTULO III

#### **Transferencia, innovación y difusión de conocimientos**

##### **Artículo 20. Consideraciones generales.**

1. A efectos de la presente normativa se entenderá por transferencia, innovación y difusión de conocimientos, el conjunto de actividades realizadas por el personal dirigidas tanto a la difusión del conocimiento técnico y organizativo, como a la investigación, divulgación y desarrollo en materias propias de los distintos ámbitos profesionales de la Universidad de Extremadura.
2. Para su valoración, preservación y difusión en libre acceso, el material didáctico empleado en las actividades de docencia y tutoría, los proyectos resultantes de los grupos de trabajo e investigación, así como los documentos profesionales, informes y restante material que da soporte al reconocimiento de estas actividades, con carácter obligatorio, deberán remitirse a la Gerencia.

##### **Artículo 21. Transferencia de conocimientos.**

Serán objeto de valoración en concepto de transferencia de conocimientos, entre otras, las siguientes actividades desarrolladas por el personal funcionario:

- a) Docencia, definida como la acción de impartir y/o coordinar la formación dirigida al personal de la Universidad de Extremadura y a otro personal empleado público dentro de las acciones formativas organizadas, impartidas u homologadas por la Universidad de Extremadura, la Escuela de Administración Pública de Extremadura, el Instituto Nacional de Administración Pública o cualquier otro Centro Oficial de Formación de Empleados Públicos, o acogidos al Plan Nacional de Formación Continua de las Administraciones Públicas, independientemente del promotor de los mismos.

Se incluye en este apartado la docencia impartida en todas las modalidades.

- b) Tutoría, entendida como una modalidad de transferencia de conocimiento cuya finalidad es formar en el desempeño de competencias profesionales al personal de cualquier Administración pública o vinculado a las mismas, bien de manera individual o grupal, así como la tutorización del personal con discapacidad intelectual y de prácticas académicas externas de estudiantes.

- c) Coordinación o participación en grupos de trabajo para la elaboración y puesta en práctica de un proyecto profesional sobre una temática de interés para la Administración.
- d) Pertenencia y participación en los órganos de selección del personal de la Administración de la Universidad de Extremadura.
- e) Pertenencia a Comisiones de Trabajo, de estudio, consultas o técnicas, etc. previstas en la normativa universitaria.
- f) Pertenencia y participación en los órganos de gobierno de la Universidad de Extremadura.

## **Artículo 22. Innovación de conocimientos.**

Serán objeto de valoración en concepto de innovación del conocimiento, entre otras, las siguientes actividades del personal funcionario:

- a) Dirección, ejecución o participación en proyectos de innovación y/o calidad relacionados con la actividad de la Universidad de Extremadura.

La finalidad de estos trabajos es:

El estudio de un problema determinado y, en su caso, la implementación de las posibles acciones planteadas, cuando se trate de un trabajo de investigación.

La propuesta de nuevas alternativas y, en su caso, la implementación de las acciones propuestas, cuando se trate de un trabajo de innovación.

La propuesta de acciones encaminadas a la mejora continua de una situación o proceso dado, y, en su caso, la implementación de las acciones propuestas, cuando se trate de un trabajo de calidad.

- b) Gestión del conocimiento, entendida como la difusión e intercambio de conocimientos, procedimientos y habilidades útiles para la realización de tareas profesionales. Con ella se pretende hacer explícito el saber profesional del personal de la Universidad de Extremadura y la mejora de la práctica profesional a partir de las experiencias ofrecidas.
- c) Pertenencia y participación en las distintas comisiones de calidad de los títulos universitarios.
- d) Pertenencia y participación en las distintas comisiones de calidad de los centros universitarios.
- e) Participación en grupos de trabajo para la elaboración de las Cartas de Servicios.

- f) Pertenencia y participación en los órganos de representación del PTGAS en la UEx.

### **Artículo 23. Difusión del conocimiento.**

Serán objeto de valoración, en concepto de difusión del conocimiento, entre otras, las siguientes actividades:

- a) Participación como ponente en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad de la Administración, siempre que estén organizadas por organismos ajenos a la Universidad de Extremadura.
- b) Publicaciones, definidas como elaboraciones profesionales editadas con fin divulgativo. Se tendrán en cuenta las publicaciones relacionadas con el ámbito de la Administración Pública, tanto en formato digital como en papel.

Con respecto a las publicaciones que, estando obligadas a consignar el ISBN carezcan del mismo, no serán valoradas.

- c) Obtención de reconocimientos públicos y premios, definidos como las menciones públicas y galardones obtenidos por el reconocimiento de la trayectoria profesional o por un trabajo sobresaliente relacionado con el ámbito profesional o con un tema de interés general y transversal para toda la Administración.

## **CAPÍTULO IV**

### **Puestos de trabajo de especial desempeño**

#### **Artículo 24. Puestos de trabajo de especial desempeño.**

1. Podrán tener la consideración de puestos de especial desempeño a los efectos recogidos en este apartado, aquellos en los que concurren circunstancias que dificultan la provisión, la permanencia en los mismos o la organización del trabajo, así como aquellos puestos que entrañen una especial responsabilidad o dificultad.
2. La Gerencia es el órgano competente para la determinación de los puestos de trabajo de especial desempeño. Los mismos quedarán establecidos previa negociación con las organizaciones sindicales.
3. Para la determinación de estos puestos se podrá tener en cuenta alguno o algunos de los siguientes criterios:
  - a) Las condiciones de ubicación geográfica.

b) El desempeño de puestos con condiciones especiales de organización del trabajo.

c) Aquellos otros que pudieran determinarse.

## TÍTULO IV

### **Evaluación del desempeño**

#### CAPÍTULO I

#### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 25. Concepto de evaluación del desempeño.**

1. La evaluación del desempeño es el instrumento que posibilita la evaluación y valoración de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados del empleado público, según lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 113 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.
2. El sistema de evaluación del desempeño se adecuará a criterios de relevancia de los contenidos, fiabilidad de los instrumentos, objetividad de los medios, transparencia, imparcialidad y no discriminación, debiendo aplicarse sin menoscabo de los derechos del empleado público, conforme a lo dispuesto en el artículo 113.2 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

#### **Artículo 26. Personal evaluable.**

Tendrán la consideración de personal evaluable el empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta normativa.

#### **Artículo 27. Personal evaluador.**

1. La evaluación del desempeño la realizará, con carácter general, la persona titular del Servicio o responsable de la unidad administrativa asimilada a la que esté adscrito el personal empleado público, en colaboración con la persona titular de la Sección o del puesto de estructura que corresponda, en función del volumen de personas adscritas a la unidad administrativa correspondiente.
2. Los altos cargos o cargos públicos responsables evaluarán exclusivamente al personal que preste servicios bajo su dependencia directa.
3. El personal evaluador deberá observar, registrar y valorar la ejecución efectiva del trabajo del personal sujeto a evaluación, e informarles sobre su rendimiento y desempeño, indicandoles aquello en lo que deban mejorar.



4. Sus cometidos esenciales serán:

- a) Realizar la entrevista previa de evaluación del desempeño para suscribir con el personal empleado público el "Acuerdo de Objetivos" a que se refiere el artículo 30.2 de esta normativa.
- b) Realizar la evaluación en los términos que se establezcan.
- c) Notificar al evaluado el "Informe de Evaluación del Desempeño", que recoge el resultado obtenido.
- d) Proponer acciones de mejora, incluyendo una formación específica si considera que el evaluado puede mejorar ostensiblemente con esta medida.

**Artículo 28. Requisitos para la evaluación del desempeño.**

- 1. Para que pueda realizarse la evaluación, será necesario el desempeño efectivo del puesto de trabajo de forma continuada o discontinua, al menos, durante el treinta por ciento de la jornada laboral anual del personal empleado público. No se realizará evaluación del desempeño cuando la prestación efectiva de servicios no supere el citado porcentaje.
- 2. Cuando durante un año natural se sucedan periodos de desempeño efectivo del puesto de trabajo y otros en los que no, la puntuación por objetivos y conducta profesional será proporcional al tiempo efectivo de trabajo desempeñado, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 40 de esta normativa.

**Artículo 29. Periodo de las evaluaciones del desempeño.**

Con carácter general, la evaluación del desempeño, que tiene carácter individual, se realizará con periodicidad bienal, y estará referida a la actuación profesional de las personas trabajadoras durante el periodo al que corresponda, en función de la jornada efectivamente trabajada.

CAPÍTULO II

**Contenido de la evaluación del desempeño**

**Artículo 30. Áreas de evaluación.**

- 1. La evaluación del desempeño se verificará sobre las siguientes áreas de valoración:

- 1º Rendimiento profesional.
- 2º Conducta profesional.



2. La fijación de los objetivos y su medición será, con carácter general, anual, y se ajustará a la jornada efectivamente realizada por el personal empleado público, debiendo reflejarse en un documento denominado "Acuerdo de Objetivos", mientras que la acreditación del grado de cumplimiento deberá constar en un documento denominado "Informe de Evaluación del Desempeño".
3. El proceso de determinación de objetivos y conducta profesional, así como la valoración de su cumplimiento se establecerá en las disposiciones que desarrollen la presente normativa.

### **Artículo 31. Rendimiento profesional.**

1. En el área del rendimiento profesional se medirá la consecución de los objetivos que se fijen, los cuales podrán tener carácter individual y/o colectivo.
2. Los objetivos que se establezcan deberán ser lo suficientemente concretos y medibles para que la valoración de su consecución pueda realizarse con absoluta transparencia y objetividad.
3. Asimismo, deberán ser realistas en el sentido de ser coherentes con las funciones y tareas encomendadas, y su consecución dependerá exclusivamente de la actividad profesional, individual y/o colectiva, de las personas trabajadoras afectadas.

### **Artículo 32. Conducta profesional.**

1. En el área de conducta profesional se valorará el comportamiento y la profesionalidad en el ejercicio de las tareas encomendadas, basándose en la competencia con la que se desarrollan las actividades que integran las tareas esenciales de su puesto de trabajo.
2. En esta área de valoración se pondrá especial incidencia en los siguientes indicadores: la iniciativa y compromiso con la organización, la capacidad de solucionar posibles conflictos, la colaboración y cooperación con los compañeros y compañeras de trabajo, el mantenimiento de un adecuado clima laboral, el mantenimiento voluntario del rendimiento laboral y la calidad del trabajo y el uso adecuado y eficiente del tiempo de trabajo y de los recursos laborales.

## **CAPÍTULO III**

### **Efectos de la evaluación del desempeño**

### **Artículo 33. Evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal.**

1. Para el acceso a los distintos niveles en que se estructura el sistema de carrera profesional horizontal, además de cumplir el requisito de permanencia, es necesario alcanzar la

puntuación mínima fijada para el proceso de valoración y obtener un resultado positivo en la evaluación del desempeño, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de esta normativa.

2. La obtención de un resultado positivo en la evaluación del desempeño se producirá, con carácter general, cuando el número de evaluaciones favorables realizadas durante el periodo de permanencia en el nivel inferior sea superior a las desfavorables.

#### **Artículo 34. Evaluación del desempeño y provisión de puestos de trabajo.**

La progresión alcanzada en la carrera profesional, así como valoraciones positivas en la evaluación del desempeño se considerarán como mérito a valorar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo en los términos que se establezcan en las correspondientes convocatorias.

#### **Artículo 35. Evaluación del desempeño y permanencia en puestos de trabajo.**

Los efectos de la obtención de evaluaciones del desempeño desfavorables en relación con la continuidad en los puestos de trabajo obtenidos por concurso quedarán establecidos en la norma reglamentaria reguladora de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

#### **Artículo 36. Evaluación del desempeño y formación.**

Cuando como consecuencia de los resultados de la evaluación del desempeño se pongan de manifiesto carencias o dificultades relevantes para el normal desempeño del puesto de trabajo, se pondrá a disposición del personal empleado público la posibilidad de recibir la formación específica que pudiera resolverlas. Esta formación específica podrá llegar a tener carácter obligatorio.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Comisión de Revisión de la evaluación del desempeño.**

##### **Artículo 37. La Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño.**

Se constituye la Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño como el órgano colegiado de carácter técnico y permanente al que corresponde conocer de cuantas solicitudes de revisión se deriven del proceso de evaluación del desempeño.

##### **Artículo 38. Composición.**

La Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño estará compuesta por:



La persona titular de la Gerencia, que ejercerá la presidencia, o persona en quien delegue.

Vocales:

- La persona titular de la Vicegerencia de Recursos Humanos, que actuará como secretario/a.
- La persona titular de la Jefatura de Servicio con competencia en materia de Recursos Humanos.
- La persona titular del Servicio de Inspección, o persona en quien delegue.
- La persona titular de la Unidad Técnica de Evaluación y Calidad.

Las organizaciones sindicales con representación en Mesa Negociadora formarán parte de esta Comisión, designando, cada una de ellas, una persona.

En caso de ser necesario, se pedirá a una persona del Servicio, Sección, Unidad, Centro o unidad administrativa equivalente a la que esté adscrita la persona evaluada, que desempeñe funciones de asesoramiento.

### **Artículo 39. Funciones.**

1. Corresponden a la Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño las siguientes funciones:
  - a) Estudiar y resolver las reclamaciones formuladas por el personal evaluable frente al Acuerdo de Objetivos o al Informe de Evaluación del Desempeño.
  - b) Conocer las quejas planteadas frente a los defectos de tramitación del procedimiento.
  - c) Velar por la exacta aplicación de los criterios de relevancia de contenidos, fiabilidad de los instrumentos, objetividad de los medios, transparencia, imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación del desempeño.
  - d) Emitir un informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas y reclamaciones formuladas.
  - e) En general, cualesquiera otras que le atribuyan las normas que le sean de aplicación.
2. En el ejercicio de sus funciones, y para el adecuado desarrollo de estas, la Comisión de Revisión de la Evaluación del Desempeño podrá recabar de todo el personal implicado en el proceso cuantos datos y antecedentes considere oportunos, así como servirse del asesoramiento técnico preciso.



3. El régimen jurídico, funcionamiento y sistema de adopción de acuerdos de esta Comisión será el establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y la Resolución de 17 de julio de 2008, del Rector, por la que se publica el Acuerdo suscrito entre la Universidad de Extremadura y las organizaciones sindicales Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE-UGT) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), sobre articulación de la negociación colectiva en el ámbito de la Universidad de Extremadura.

## CAPÍTULO V

### **Situaciones particulares**

#### **Artículo 40. Evaluación y situaciones administrativas.**

1. Para realizar la evaluación del desempeño del personal funcionario que se encuentre en situación administrativa de servicios especiales, excedencia voluntaria por cuidado de familiares y excedencia voluntaria por razón de violencia de género, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:
  - a) Cuando el personal empleado público se encuentre durante el año natural completo en alguna de las referidas situaciones administrativas obtendrá un resultado favorable en la evaluación del desempeño el citado año.
  - b) Cuando durante un año natural se sucedan periodos en los que el personal empleado público se encuentre en situación de servicio activo y en alguna de las situaciones contempladas en el presente artículo, se considerará que se ha permanecido todo el año en esta última situación, y se aplica lo dispuesto en el párrafo anterior, siempre que el periodo transcurrido en ella supere el setenta por ciento de la jornada anual. En caso contrario, se aplicarán los criterios generales de evaluación para ese año.
2. Al personal empleado público en situación administrativa de servicio activo por representación sindical, le resultará de aplicación los mismos criterios recogidos en el apartado anterior de este artículo.
3. Al personal empleado público en situación administrativa de servicio activo parcialmente exento de asistencia al trabajo por representación sindical, se le aplicará los criterios generales establecidos en la presente normativa para la evaluación del desempeño.

#### **Disposición transitoria primera. Implantación progresiva del sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño.**

La Universidad de Extremadura implantará progresivamente los sistemas de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño previsto en este reglamento.

A tal efecto, la Gerencia aprobará anualmente, previa negociación con los sindicatos más representativos en Mesa Negociadora, un Plan de Valoración que establecerá y desarrollará de forma gradual, los requisitos y méritos a valorar, la puntuación que corresponde a cada uno de ellos y la puntuación mínima del proceso de valoración necesaria para acceder al nivel superior de carrera profesional horizontal.

Entretanto se habilitan los medios para poder implementar en su totalidad la evaluación del desempeño, no será requisito necesario para progresar en la carrera profesional horizontal, la obtención de un resultado positivo en la evaluación del desempeño.

Si el citado Plan de Valoración no se aprobara antes del inicio del año correspondiente, se considerará automáticamente prorrogado el del año anterior hasta la aprobación del nuevo.

**Disposición transitoria segunda. Cómputo del periodo de permanencia para personal funcionario con reconocimiento de nivel previo a la publicación de esta normativa.**

1. La presente disposición tiene por objeto regular el procedimiento de revisión y regularización de los reconocimientos de nivel de carrera profesional horizontal que, habiendo sido efectuados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente modificación, no incorporaron:

- a) El tiempo de servicios prestados en situación de servicio activo en el cuerpo, escala o agrupación de origen por el personal que, con posterioridad, accedió a otro cuerpo, escala o agrupación mediante promoción interna horizontal o vertical, conforme a lo establecido en el artículo 15, párrafo segundo, de esta normativa.
- b) El tiempo de servicios prestados como personal técnico de apoyo en la Universidad de Extremadura en especialidades equivalentes, una vez se adquiriera la condición de PT-GAS funcionario dentro del ámbito regulador de esta normativa.
- c) El tiempo de servicios prestados en otros cuerpos o escalas de la misma especialidad o equivalente en otras Administraciones Públicas, computable de conformidad con el artículo 14.2.c) de esta normativa.

2. Revisión a instancia de parte.

El personal afectado podrá instar la revisión de su reconocimiento de nivel, aportando la documentación acreditativa que corresponda, durante el plazo que se establezca en el plan de revisión.

La solicitud se presentará en el modelo normalizado que apruebe la Gerencia y se dirigirá al órgano competente en materia de personal.



### 3. Efectos de la regularización.

Los reconocimientos de nivel que resulten de la revisión prevista en esta disposición producirán efectos administrativos desde la fecha de cumplimiento del requisito temporal del nivel correspondiente y efectos económicos desde el primer día del mes siguiente a la presentación de la solicitud.

En ningún caso la regularización generará efectos económicos retroactivos anteriores a la entrada en vigor de la presente modificación.

### 4. Salvaguarda de derechos.

Los reconocimientos de nivel que hubieran sido efectuados conforme a la normativa anterior y que no resulten afectados por la revisión prevista en esta disposición conservarán plena validez. En ningún caso la regularización podrá suponer una reducción del nivel de carrera ya reconocido a la persona interesada.

### **Disposición adicional primera.**

Los efectos administrativos de los reconocimientos de niveles efectuados conforme a la Disposición transitoria segunda de la Normativa reguladora de la carrera profesional publicada en el DOE 29 de diciembre de 2022, serán desde el día en el que cumplieron el requisito temporal para acceder al nivel que corresponda en cada caso, y no el de la fecha del reconocimiento administrativo efectuado como consecuencia de la citada Disposición transitoria.

### **Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta norma.

### **Disposición final primera. Desarrollo normativo.**

Se faculta a la Gerencia para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de esta normativa.

### **Disposición final segunda. Entrada en vigor.**

Esta normativa entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

## **ANEXO I**

### **REGULACIÓN NIVEL SENIOR**

#### **1. Naturaleza y finalidad.**

Se crea un nivel extraordinario de carrera profesional, de carácter singular, adicional y no integrado en la estructura ordinaria de niveles prevista en esta norma, aplicable exclusivamente al personal PTGAS funcionario de la Universidad de Extremadura.

Este nivel extraordinario tiene por finalidad articular una medida de reconocimiento económico ligada a la trayectoria profesional, la transmisión de conocimientos, la evaluación del desempeño, la permanencia en el servicio público y la planificación ordenada de los recursos humanos de la Universidad de Extremadura, entendida como medida de rejuvenecimiento de la plantilla y facilitadora de la promoción vertical del personal.

#### **2. Ámbito subjetivo.**

Podrá solicitar el reconocimiento del nivel extraordinario el personal PTGAS funcionario de carrera de la Universidad de Extremadura incluido en el ámbito del III Acuerdo regulador.

Quedan excluidos de este régimen:

- a) El personal técnico de administración y servicios laboral;
- b) El personal docente e investigador;
- c) El personal eventual;
- d) Cualquier otro personal no comprendido expresamente en el párrafo anterior de este apartado.

#### **3. Requisitos.**

Podrá solicitar el reconocimiento del nivel extraordinario quien reúna, en la fecha de presentación de la solicitud, los siguientes requisitos:

- a) Ser personal PTGAS funcionario de carrera de la Universidad de Extremadura.
- b) Encontrarse en servicio activo o en alguna de las situaciones administrativas previstas en el artículo 14.2 de esta normativa.
- c) Acreditar una antigüedad mínima de diez años de servicios públicos computables acreditados en la fecha de la jubilación ordinaria que corresponda en cada caso.



- d) Haber cumplido 60, 61, 62, 63 o 64 años de edad.
- e) Haber superado la evaluación del desempeño, en los términos previstos en esta normativa o en el régimen transitorio vigente en cada momento.
- f) No haber sido objeto de reconocimiento previo íntegro del mismo nivel extraordinario.
- g) No encontrarse, en el momento de la solicitud, en situación de prolongación voluntaria de permanencia en el servicio activo.

#### 4. Antigüedad computable.

A efectos de esta disposición, la antigüedad se determinará por los servicios reconocidos en cualquier Administración Pública, de conformidad con la normativa general aplicable, siempre que correspondan al mismo cuerpo, escala o especialidad equivalente que se ocupa en la Universidad de Extremadura.

La acreditación y el cómputo de dicha antigüedad se realizarán por el órgano gestor competente en materia de personal, de oficio en cuanto resulte posible y, en su defecto, a instancia de la persona interesada.

#### 5. Cuantías de referencia por grupo o subgrupo.

La cuantía íntegra de referencia correspondiente al nivel extraordinario, y su coste real tras la aplicación del 26 % adicional de cotización a la Seguridad Social, son las siguientes:

| GRUPO / SUBGRUPO | IMPORTE ÍNTEGRO |
|------------------|-----------------|
| A1               | 24.000 €        |
| A2               | 22.000 €        |
| B                | 19.000 €        |
| C1               | 18.000 €        |
| C2               | 15.000 €        |

#### 6. Porcentaje aplicable en función de la antigüedad.

La cuantía individual por reconocer se determinará aplicando a la cuantía íntegra de referencia el porcentaje que corresponda según los años de servicio que se prevea tener acreditados en la fecha de la jubilación ordinaria que corresponda en cada caso:



| Años de servicio computables | Porcentaje aplicable |
|------------------------------|----------------------|
| Más de 30 años               | 100 %                |
| Entre 26 y 30 años           | 90 %                 |
| Entre 20 y 25 años           | 75 %                 |
| Entre 15 y 19 años           | 60 %                 |
| Entre 10 y 14 años           | 50 %                 |

#### 7. Determinación de la cuantía individual.

La cuantía individual reconocida será el resultado de aplicar a la cuantía íntegra de referencia correspondiente al grupo o subgrupo de pertenencia el porcentaje previsto en el apartado anterior. A efectos meramente informativos, dicha cuantía no incluye el % adicional de cotización que corresponde a la Universidad de Extremadura como empleadora.

#### 8. Forma de abono.

La cuantía individual reconocida se abonará de forma fraccionada, mediante percepción mensual, a razón de un 20 % anual de la cuantía total que corresponda en cada uno de los ejercicios vinculados a las edades de 60, 61, 62, 63 y 64 años, de modo que la cantidad se perciba íntegramente antes de cumplir los 65 años.

El importe mensual se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Importe mensual} = (\text{Cuantía individual reconocida} \times 0,20) / 12$$

El abono se efectuará mientras se mantengan las condiciones exigidas para su percepción y no concurra causa de suspensión o pérdida del derecho.

#### 9. Solicitud y efectos.

El reconocimiento del nivel extraordinario requerirá solicitud expresa de la persona interesada. La solicitud podrá presentarse una vez cumplidos los requisitos exigidos en este anexo.

El reconocimiento producirá efectos administrativos desde la fecha de presentación de la solicitud y efectos económicos desde el primer día del mes siguiente. En ningún caso podrán reconocerse efectos económicos anteriores al 3 de febrero de 2026. Para las solicitudes presentadas durante el periodo transitorio, se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria del presente Anexo.



#### 10. Vinculación a la no prolongación de la permanencia en el servicio activo.

La solicitud del nivel extraordinario implicará la aceptación expresa de que, una vez alcanzada la edad de jubilación ordinaria que resulte aplicable conforme al régimen de previsión social correspondiente, no se solicitará ni se mantendrá la prolongación voluntaria de la permanencia en el servicio activo en la Universidad de Extremadura. A tal efecto, la solicitud incorporará declaración expresa de la persona interesada en ese sentido. Esa aceptación será causa o motivo suficiente para que la Universidad no acepte la solicitud de prolongación de la edad de jubilación que pudiera realizar la persona interesada.

#### 11. Efectos de la prolongación de la permanencia en el servicio activo.

Si, una vez reconocido el nivel extraordinario, la persona beneficiaria solicitara o mantuviera la prolongación voluntaria de su permanencia en el servicio activo en la Universidad de Extremadura, quedará sin efecto el derecho a continuar percibiendo este complemento desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se produzca dicha circunstancia. La recuperación de las cantidades ya percibidas que, en su caso, procediera, se sustanciará mediante el procedimiento de reintegro de pagos indebidos previsto en la legislación presupuestaria aplicable.

#### 12. Incompatibilidades.

El nivel extraordinario será incompatible con cualquier premio, ayuda, incentivo o indemnización interna de la Universidad de Extremadura que responda a la misma finalidad de fomento de la jubilación o cese definitivo en el servicio activo del personal PTGAS funcionario. En ningún caso podrá producirse doble percepción por igual concepto o finalidad.

#### 13. Procedimiento.

La instrucción del procedimiento corresponderá al órgano competente en materia de personal. El órgano instructor verificará:

- a) la pertenencia al colectivo destinatario;
- b) la edad;
- c) la antigüedad computable;
- d) el grupo o subgrupo de clasificación;
- e) el cumplimiento de los demás requisitos exigidos;



f) la cuantía íntegra de referencia y el porcentaje aplicables;

g) la concurrencia o no de causas de incompatibilidad.

El plazo máximo para resolver será de seis meses desde la presentación de la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa, la solicitud se entenderá desestimada.

La resolución deberá expresar, al menos:

a) la concurrencia o no de los requisitos;

b) la cuantía íntegra de referencia aplicable;

c) el porcentaje aplicado en función de la antigüedad;

d) la cuantía individual reconocida;

e) la fecha de efectos administrativos y económicos;

f) el régimen de abono;

g) las condiciones de mantenimiento del derecho;

h) las causas de pérdida o suspensión.

La Gerencia es el órgano competente para dictar la resolución de reconocimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.1 de esta normativa.

#### 14. Régimen presupuestario y retributivo.

La efectividad económica del nivel extraordinario quedará sometida a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el presupuesto de la Universidad de Extremadura. Su imputación presupuestaria se realizará dentro del capítulo I de gastos de personal, como retribución complementaria del personal PTGAS funcionario, en el artículo 121.01. La aplicación en nómina se ajustará a las instrucciones de gestión retributiva vigentes dictadas por la Gerencia.

#### 15. Desarrollo y ejecución.

Se faculta a la Gerencia para aprobar:

a) el modelo normalizado de solicitud;

b) las instrucciones de gestión;



c) los criterios de acreditación documental;

d) las reglas de cálculo y ejecución necesarias para la aplicación de este anexo.

**Disposición transitoria. Régimen transitorio de implantación del nivel senior de carrera profesional del personal PTGAS funcionario.**

**1. Efectos económicos iniciales.**

El nivel senior regulado en el presente Anexo producirá efectos económicos desde el 3 de febrero de 2026, con independencia de la fecha de presentación de la solicitud, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes.

**2. Régimen transitorio para jubilaciones entre 2026 y 2029.**

Con carácter excepcional, y a fin de dar cobertura a las personas que se jubilen en los ejercicios 2026, 2027, 2028 y 2029, se aplicará el siguiente régimen transitorio sobre la cuantía individual reconocida:

| Año jubilación | 2026  | 2027 | 2028 | 2029 |
|----------------|-------|------|------|------|
| 2026           | 100 % | —    | —    | —    |
| 2027           | 50 %  | 50 % | —    | —    |
| 2028           | 33 %  | 33 % | 33 % | —    |
| 2029           | 25 %  | 25 % | 25 % | 25 % |

**3. Supuestos singulares.**

Podrán valorarse de forma específica aquellos supuestos personales que, por sus circunstancias individuales, quedarán fuera del régimen transitorio general, siempre que no hubiera existido prolongación voluntaria de la permanencia en el servicio activo.

**4. Solicitudes correspondientes al régimen transitorio.**

Las solicitudes correspondientes al régimen transitorio se presentarán en el plazo que determine la Gerencia mediante resolución, siendo resueltas de conformidad con lo previsto en esta norma.