



**Instrucción de la Gerencia de la Universidad de Granada, de 12 de febrero de 2026, por la que se establecen medidas transitorias con objeto de acompañar los servicios efectivos prestados con los escalones de la carrera profesional horizontal reconocidos tras el proceso único y extraordinario de carrera profesional horizontal.**

El Reglamento por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Granada establece, en consonancia con el Acuerdo Andaluz de 25 de junio de 2024, un sistema de promoción profesional basado en el reconocimiento objetivo de la trayectoria y la actuación profesional. Este modelo se rige imperativamente por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, configurándose como un conjunto ordenado de oportunidades y expectativas de progreso profesional.

La implantación inicial del modelo se ha articulado mediante un proceso único y extraordinario de acceso directo hasta el cuarto escalón (Disposición Transitoria Segunda), diseñado para reconocer de forma "cualificada" la actividad y los méritos adquiridos con anterioridad a la puesta en marcha del sistema. No obstante, la aplicación de umbrales de servicios efectivos estancos (6, 12 y 18 años) para este encuadramiento inicial ha revelado una disfunción técnica significativa: aquel personal que contaba con un tiempo de servicios efectivos muy cercano al umbral superior ha quedado encuadrado en un escalón inferior, viéndose obligado a iniciar un nuevo periodo de carencia de 6 años para la siguiente progresión ordinaria. Esta circunstancia ignora el "exceso" de servicios efectivos ya prestados, generando un agravio comparativo que desvirtúa el espíritu de reconocimiento a la experiencia acumulada que el Acuerdo persigue como fin primordial.

Por tanto, resulta necesario interpretar el requisito de permanencia del artículo 29.1.c) del Reglamento de forma que el cómputo del tiempo de servicios efectivos acumulado y no utilizado para el encuadramiento inicial no resulte penalizado, permitiendo acompañar de un modo real y efectivo la trayectoria laboral y la progresión administrativa.

El artículo 14.c) del *Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre* impone la obligatoriedad de que los sistemas de carrera sean objetivos y transparentes. Y en este sentido, el preámbulo del Acuerdo de 25 de junio de 2024 subraya que la implantación debe ser "distinta del régimen normalizado posterior", facultando una aplicación cualificada para el personal que ya presta servicios en las universidades públicas.

Refuerza esta interpretación el principio de progresividad definido en el artículo 26.c) del Reglamento, que caracteriza la carrera como un sistema creciente donde el incentivo debe ser proporcional a la trayectoria. Un estancamiento artificial de seis años para quienes ya acreditan la experiencia necesaria resultaría contrario a la necesaria equidad del sistema.

En atención a lo expuesto, y al amparo de la habilitación contenida en la Disposición adicional primera del Reglamento, que faculta a la Gerencia para dictar las instrucciones necesarias para su interpretación y desarrollo; previa negociación con los órganos de representación y tras el acuerdo unánime de la Comisión de Seguimiento Paritaria, se dicta la siguiente INSTRUCCIÓN





**Primero.- Objeto y ámbito temporal de transitoriedad.** Esta Instrucción tiene por objeto establecer un criterio interpretativo con el fin de garantizar el principio de igualdad y el reconocimiento efectivo de la trayectoria profesional permitiendo acompañar los servicios efectivos ya prestados y el escalón reconocido. Se establece un periodo transitorio de cinco años, aplicable a las convocatorias ordinarias de carrera profesional horizontal que se sustancien entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2030.

**Segundo.- Cómputo del exceso de servicios efectivos.** A efectos de la progresión ordinaria durante el periodo transitorio, el requisito de permanencia de seis años exigido por el artículo 29.1.c) del Reglamento de la UGR (en relación con el artículo 22.1.c) del Acuerdo Andaluz) se interpretará del siguiente modo:

1. Se considerará como fecha de referencia inicial para el cómputo del periodo de carencia el momento en el que la persona trabajadora completó el requisito de servicios efectivos mínimo asociado al escalón que le fue reconocido (6, 12 o 18 años).
2. El exceso de servicios efectivos acreditados a 31 de diciembre de 2024 sobre el mínimo exigido para el escalón asignado se considerará como tiempo de permanencia ya transcurrido a efectos de habilitar la solicitud de evaluación para el escalón inmediatamente superior.

**Tercero.- Regla de aplicación y salvaguarda de evaluación.** El reconocimiento del nuevo escalón mediante este mecanismo no tendrá carácter automático en ningún caso. Las personas que se acojan a este criterio interpretativo deberán formalizar su solicitud de participación en la correspondiente convocatoria ordinaria y acreditar el cumplimiento íntegro de los requisitos exigidos en ella. En este sentido, será condición indispensable para el reconocimiento del nuevo escalón la superación de la evaluación del desempeño y la obtención de una puntuación mínima global de 60 puntos en el baremo de carrera profesional.

**Cuarto.- Ejemplo ilustrativo.** Una persona trabajadora con 17 años y 6 meses de servicios efectivos fue encuadrada en el proceso único y extraordinario en el tercer escalón (requisito: 12 años).

- **Interpretación ordinaria:** debería esperar 6 años para solicitar el cuarto escalón.
- **Interpretación transitoria:** al contar con un exceso de 5 años y 6 meses no computados en el encuadramiento inicial, transcurridos 6 meses se entenderá cumplido el requisito temporal de permanencia para el cuarto escalón (18 años). Podrá, por tanto, concurrir a la primera convocatoria ordinaria.

**Quinto.- Salvaguarda de homogeneidad.** Esta interpretación se dicta en aplicación de la autonomía de la Universidad de Granada y al amparo de la Disposición adicional primera del Acuerdo andaluz, con el fin de evitar que el diseño del proceso extraordinario actúe como una barrera injustificada al reconocimiento efectivo de la experiencia acumulada. Se dará traslado de esta Instrucción a la Comisión de Seguimiento Paritaria de las Universidades Públicas de Andalucía para velar por la homogeneidad del modelo andaluz.

**Sexto.- Publicación y entrada en vigor.** Esta instrucción surtirá efectos desde el día de su firma y se publicará en el Boletín Oficial de la Universidad de Granada y en las páginas web de la Gerencia y del Gabinete de Recursos Humanos y Organización.

Miguel Ángel Guardia López  
Gerente

