

**ACUERDO POR EL QUE SE
REGULA LA CARRERA
PROFESIONAL HORIZONTAL
DEL PERSONAL TÉCNICO, DE
GESTIÓN Y DE
ADMINISTRACIÓN Y
SERVICIOS DE LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE
ANDALUCÍA**

Noviembre de 2023

Borrador de Propuesta de Orden de la Junta de Andalucía de 30/11/2023

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| PREÁMBULO | 3 |
| CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES | 5 |
| Artículo 1. <i>Ámbito objetivo.</i> | 5 |
| Artículo 2. <i>Ámbito subjetivo.</i> | 5 |
| CAPÍTULO II DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA..... | 5 |
| Artículo 3. <i>Definición de Carrera Profesional Horizontal.</i> | 5 |
| Artículo 4. <i>Características de la carrera profesional.</i> | 5 |
| Artículo 5. <i>Estructura.</i> | 6 |
| CAPÍTULO III ACCESO, PROGRESIÓN Y EVALUACIÓN..... | 6 |
| Artículo 6. <i>Sistema de acceso y progresión en la carrera profesional horizontal.</i> | 6 |
| Artículo 7. <i>Período de permanencia necesario para el reconocimiento del escalón profesional.</i> | 7 |
| Artículo 8. <i>Evaluación del desempeño profesional.</i> | 8 |
| Artículo 9. <i>Complemento retributivo de carrera profesional.</i> | 8 |
| CAPÍTULO IV RECONOCIMIENTO DE ESCALONES PROFESIONALES .. | 8 |
| Artículo 10. <i>Estructura.</i> | 8 |
| Artículo 11. <i>Procedimiento de reconocimiento de escalones profesionales.</i> .. | 10 |
| Artículo 12. <i>Efectos del reconocimiento del escalón profesional en los sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo.</i> | 11 |
| CAPÍTULO V COMISIÓN DE EVALUACIÓN..... | 11 |
| Artículo 13. <i>Comisión de Evaluación de la carrera profesional horizontal.</i> ... 11 | |
| Disposición adicional única. <i>Desarrollo e interpretación del acuerdo.</i> | 12 |
| Disposición transitoria única. <i>Proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.</i> | 12 |
| Disposición derogatoria única. <i>Derogación normativa.</i> | 13 |
| Disposición final primera. <i>Entrada en vigor.</i> | 13 |

PREÁMBULO

La promoción del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (en adelante, PTGAS) de las universidades está comprendida dentro de su autonomía, según se establece en el artículo 3.2.j) de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en lo sucesivo, LOSU), que dispone que la autonomía de las universidades comprende *“La selección, formación y promoción del personal docente e investigador y personal técnico, de gestión y de administración y servicios, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades y las características de éstas”*.

En este sentido, 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 (TRLEBEP, en adelante), establece en su artículo 14, letra c) el derecho, de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, de las personas empleadas públicas *“A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación”*, definiendo en el apartado 2 de su artículo 16 la carrera profesional como *“el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad”*. El contenido concreto de la carrera horizontal se encuentra recogido en el apartado 3.a) del citado artículo 16 TRLEBEP, que dispone que la carrera profesional aplicable en cada ámbito podrá consistir, entre otras, en la *“Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto”*. Así, el artículo 17 TRLEBEP contempla las reglas que se pueden aplicar en la regulación de la carrera profesional horizontal, disponiendo en su letra b) que *“Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida”*, debiendo determinarse, a tenor de lo dispuesto en el artículo 20.3 TRLEBEP *“los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal (...)”*.

En términos similares se manifiesta la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA, en lo sucesivo), que recoge la promoción profesional del personal funcionario de carrera en su artículo 50, estableciendo en su apartado 1 que *“El personal funcionario de carrera tiene derecho a la promoción profesional, que se articulará a través de la carrera profesional, entendida como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”*, definiendo la carrera profesional horizontal en la letra a) de su apartado 3: *“La carrera profesional, que tendrá carácter individual, voluntario, progresivo y retribuido, se desarrollará a través de las siguientes modalidades: a) Carrera horizontal, que consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional y del desempeño sin necesidad de cambiar de*

puesto de trabajo”, y regulando la carrera horizontal del personal funcionario en la Subsección 1.ª del Capítulo II del Título IV.

La implementación de la carrera horizontal unida a la evaluación del desempeño, conceptos que se encuentran necesariamente relacionados, dado que en el establecimiento de la primera ha de tenerse forzosamente en cuenta la segunda, conforme se establece en la mencionada anteriormente letra b) del artículo 17 TREBEP, constituye un importante complemento de los procesos de promoción profesional, permitiendo la progresión de su personal técnico, de gestión y de administración y servicios sin necesidad de cambiar de puesto, fomentando la mejora en la cualificación profesional, e incentivando una preparación y reciclaje continuos, al tiempo que se aprovecha la experiencia acumulada por el personal en su trayectoria profesional.

En el contexto de modernización y profesionalización continua de la gestión universitaria para el cumplimiento de sus fines, es esencial para las Universidades Públicas Andaluzas la implicación activa del personal técnico, de gestión y de administración y servicios y su reconocimiento a través de un sistema de carrera profesional horizontal que complemente el vertical ya existente.

En consecuencia, el objetivo del presente acuerdo es implantar y regular la carrera profesional horizontal del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las Universidades Públicas de Andalucía (en adelante, UUPPAA), estructurada en seis escalones, que se irán alcanzado por el cumplimiento de los requisitos de permanencia y la evaluación en el desempeño del puesto de trabajo.

No obstante, debe reconocerse y ser tenida en cuenta la actividad y los méritos adquiridos por el desempeño profesional del personal que está prestando servicio en el momento de la implantación del sistema de carrera profesional, razón por la cual ha de especificarse una aplicación cualificada en el momento de su puesta en marcha para este personal, distinta del régimen normalizado posterior aplicable a quienes accedan al empleo público, y consistente en un proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.

En atención a lo expuesto, a propuesta de las UUPPAA y los sindicatos más representativos de estas, previo acuerdo de fecha xx de noviembre de 2023 de la Mesa Sectorial de Negociación, se ha acordado:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito objetivo.*

El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de la carrera profesional horizontal del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las UUPPAA firmantes, estableciendo un sistema de promoción profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad que permita la progresión de escalón a este personal sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como reconocimiento objetivo a su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

Artículo 2. *Ámbito subjetivo.*

Este acuerdo se aplicará a todo el personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las UUPPAA en situación de servicio activo en estas y que perciba sus retribuciones con cargo al Cap. I de sus presupuestos. Igualmente, será aplicable al personal técnico, de gestión y de administración y servicios de otras Administraciones públicas que de acuerdo con la legislación vigente preste servicios de manera definitiva en las UUPPAA y se encuentre en servicio activo en esta.

CAPÍTULO II DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA

Artículo 3. *Definición de Carrera Profesional Horizontal.*

La carrera profesional horizontal constituye un derecho del personal técnico, de gestión y de administración y servicios 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 a la evaluación del desempeño.

Artículo 4. *Características de la carrera profesional.*

La carrera profesional horizontal del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las UUPPAA tiene las siguientes características:

a) Voluntaria: corresponde a cada persona decidir su incorporación al sistema de progresión, previo cumplimiento de los requisitos de acceso establecidos.

b) Individual: representa el reconocimiento al desarrollo y trayectoria profesional de cada persona, sin que implique un cambio del puesto de trabajo ni en la actividad que se desarrolla.

c) Progresiva: se desarrolla a través de diversos escalones para los que el nivel de exigencia, en cuanto al acceso a estas, es progresivamente mayor, siendo también progresivamente mayor el incentivo ligado a la misma.

d) Evaluable: se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desempeño del puesto de trabajo para acceder a cada uno de los escalones de la carrera profesional.

e) Retribuida por escalones profesionales: en los términos establecidos en este acuerdo.

Artículo 5. *Estructura.*

La carrera profesional horizontal se estructura en seis escalones:

- a) Primer escalón o escalón de acceso a la carrera horizontal.
- b) Segundo escalón.
- c) Tercer escalón.
- d) Cuarto escalón.
- e) Quinto escalón.
- f) Sexto escalón.

CAPÍTULO III ACCESO, PROGRESIÓN Y EVALUACIÓN

Artículo 6. *Sistema de acceso y progresión en la carrera profesional horizontal.*

1. El derecho a la carrera profesional horizontal se iniciará automáticamente desde la toma de posesión como personal funcionario o desde la firma del contrato como personal laboral, siempre que la persona cumpla los criterios para el reconocimiento del 50% del tramo transitorio, siendo estos los mismos que para el cuarto tramo, del Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los servicios que presta el PTGAS de las Universidades Públicas Andaluzas, establecido por Acuerdo entre las organizaciones sindicales más representativas y las Universidades públicas el 24 de julio de 2003, y desarrollado mediante Acuerdo de 18 de mayo de 2007 de la Mesa Negociadora del PTGAS de las Universidades públicas, entre los que está el período de carencia de seis meses de trabajo en la Universidad.

2. El acceso a los escalones previstos en el artículo anterior requerirá de convocatoria previa y del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el

presente acuerdo, con la única excepción del primer escalón, que se obtiene automáticamente con los requisitos recogidos en el apartado anterior.

3. La progresión en la carrera profesional consistirá en el ascenso consecutivo a cada uno de los escalones previstos en este acuerdo.

4. Se establecen como requisitos para obtener el segundo escalón de la carrera profesional o para acceder a cada uno de los escalones superiores hasta el sexto, los siguientes:

a) Ostentar la condición de personal funcionario o laboral y desempeñar sus funciones en una de las UUPPAA, percibiendo sus retribuciones con cargo al Cap. I de sus presupuestos.

b) Presentar la solicitud para obtener el segundo escalón de la carrera profesional o para acceder a cada uno de los escalones superiores, en el plazo y en la forma que se determine en las correspondientes convocatorias.

c) Acreditar el número de años de permanencia como personal funcionario o laboral, a fecha de cada convocatoria, establecidos para obtener el segundo escalón, así como los establecidos para acceder a los escalones superiores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

d) Superar las evaluaciones y requisitos correspondientes a los méritos exigibles en cada escalón.

Artículo 7. *Periodo de permanencia necesario para el reconocimiento del escalón profesional.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para el reconocimiento de cualquiera de los escalones de la carrera profesional la permanencia continuada o interrumpida del personal en situación de servicio activo en cualquier UUPPAA o en otra Universidad pública o Administración pública, o en cualquier otra situación que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo, en el correspondiente grupo o categoría durante el periodo de tiempo y en las condiciones que a continuación se indican:

a) Para obtener el primer escalón será necesario haber tomado posesión como funcionario o haber firmado un contrato como personal laboral y cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 6.1.

b) Para conseguir el segundo escalón será necesario acreditar 6 años de permanencia en el ente administrativo referido en el punto primero, según la calificación establecida en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en 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, todo ello, a la fecha prevista en la correspondiente convocatoria.

c) La evaluación para acceder a los escalones sucesivos hasta el sexto solicitarse transcurridos 6 años desde la precedente evaluación positiva, tomándose como fecha de inicio del cómputo del plazo el día siguiente a la

finalización del anterior periodo de permanencia cuya evaluación se ha solicitado.

Artículo 8. *Evaluación del desempeño profesional.*

Será requisito necesario para alcanzar cualquier escalón profesional la evaluación positiva del desempeño profesional, salvo para el primer escalón en los términos establecidos en los artículos 6.1 y 7.1.a) del presente acuerdo.

Artículo 9. *Complemento retributivo de carrera profesional.*

1. El reconocimiento expreso de los distintos escalones profesionales alcanzados y la permanencia en ellos conllevará la percepción del complemento de carrera profesional horizontal.

2. A partir del segundo escalón, el personal será retribuido con el importe correspondiente a la totalidad de los escalones que tenga perfeccionados en los diferentes Grupos/Subgrupos que tenga reconocidos y con los importes que se detallan en el apartado 4 de este artículo. Si se cambia de Grupo/Subgrupo se mantendrán los escalones reconocidos en los anteriores Grupos/Subgrupos en la cuantía correspondientes a éstos.

3. Los efectos económicos derivados del reconocimiento del escalón correspondiente se producirán a partir del día uno de enero del año siguiente al de su reconocimiento, salvo para el caso del primer escalón, que su efecto será el 1 de enero de 2024 o en la fecha en la que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 6.1 de este acuerdo.

4. Las cuantías correspondientes a los distintos escalones profesionales serán las siguientes:

| Escalón | A1/Grupo I | A2/Grupo II | C1/Grupo III | C2/Grupo IV |
|---------|---|-------------|--------------|-------------|
| 1 | Cantidades fijadas para el cuarto tramo del Complemento de Productividad para la Mejora de la Calidad de los Servicios. | | | |
| 2 | 1.450 | 1.230 | 875 | 750 |
| 3 | 1.595 | 1.353 | 963 | 825 |
| 4 | 1.755 | 1.488 | 1.059 | 908 |
| 5 | 1.930 | 1.637 | 1.165 | 998 |
| 6 | 2.123 | 1.801 | 1.281 | 1.098 |

CAPÍTULO IV
RECONOCIMIENTO DE ESCALONES PROFESIONALES

Artículo 10. *Estructura.*

1. La valoración de la carrera profesional horizontal se estructura en los siguientes apartados:

a) Trayectoria y actuación profesional (máx. 20 puntos):

1. Trayectoria profesional (máx. 10 puntos): se valorará la experiencia acreditada como personal funcionario o personal laboral en cualquier Grupo o Subgrupo: 0,33 puntos por año, computándose de manera proporcional las fracciones de meses completos.

2. Permanencia en el puesto de trabajo en el que solicita la evaluación (máx. 15 puntos): Se valorará con los puntos que se indican a continuación de permanencia en el mismo puesto de trabajo durante el período evaluado de carrera horizontal, dependiendo del escalón que se solicite reconocer, conforme a la siguiente progresión, computándose de manera proporcional las fracciones de meses completos:

- Segundo escalón: 2,5 puntos por año en el período de 6 años o de manera proporcional si el tiempo es inferior.
- Tercer escalón: 1,25 puntos por año en el período de 12 años o de manera proporcional si el tiempo es inferior.
- Cuarto escalón: 0,83 puntos por año en el período de 18 años o de manera proporcional si el tiempo es inferior.
- Quinto escalón: 0,625 puntos por año en el período de 24 años o de manera proporcional si el tiempo es inferior.
- Sexto escalón: 0,5 puntos por año en el período de 30 años o de manera proporcional si el tiempo es inferior.

b) Calidad de los trabajos realizados (máx. 10 puntos): se valorará la calidad de los trabajos realizados en materia de innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento, competencias digitales y colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares en el período evaluado de carrera horizontal. La forma de valorar este apartado será a través de una breve memoria presentada por la persona que solicita la evaluación, que será puntuada de forma global por la persona responsable de 0 a 10 puntos.

c) Formación y conocimientos adquiridos (máx. 40 puntos): se valorará a razón de 0,25 puntos por hora de formación en el período evaluado de carrera horizontal.

1. Formación genérica (máx. 15 puntos): se valorarán las acciones formativas relacionadas con Calidad Universitaria, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Idiomas e Igualdad, así como otras que se consideren transversales.

2. Formación específica para el puesto de trabajo (máx. 20 puntos): se valorarán las acciones formativas cuyos contenidos estén directamente relacionados con el área del puesto de trabajo que se ocupe.

3. Realización de acciones formativas de adecuación profesional determinadas por la Gerencia a efectos de carrera horizontal (máx. 30 puntos).

En la formación genérica y específica se valorarán los cursos organizados, impartidos u homologados por las Universidades públicas, Administraciones públicas, INAP, IAAP, organizaciones sindicales o por fundaciones dependientes de cualquiera de las anteriores cuya actividad principal sea la formación.

En caso de que la actividad formativa realizada hubiera sido evaluada, sólo se valorará la misma, a efectos de lo establecido en esta letra, si la certificación expedida es de aprovechamiento.

d) Evaluación del desempeño (máx. 30 puntos): se multiplicará por 0,30 puntos la media del resultado obtenido en las evaluaciones correspondientes al periodo evaluado de carrera horizontal, siempre que este resultado sea superior a 60 puntos de media.

2. Para entender superada la valoración de la carrera profesional y, en consecuencia, reconocido el escalón profesional solicitado según el procedimiento indicado en el artículo siguiente, será necesario obtener una puntuación total de al menos 60 puntos.

Artículo 11. *Procedimiento de reconocimiento de escalones profesionales.*

1. Mediante resolución del Rector de cada UUPPAA se convocará, con carácter anual, en el mes de enero, el proceso para el reconocimiento de los escalones profesionales en que se divide el sistema de carrera profesional horizontal, salvo lo dispuesto en este acuerdo para el primer escalón. La fecha máxima establecida en la convocatoria para la presentación de las solicitudes será el 28 de febrero del año en curso.

2. En el plazo que se determine en la convocatoria se presentarán las solicitudes de reconocimiento de escalón profesional en el modelo normalizado, adjuntándose los documentos que, en su caso, se indiquen en aquella a los efectos de la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, la formación y los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

3. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, comprobado el cumplimiento del requisito de permanencia mínima previsto para el acceso a cada escalón y a la vista del resultado de la evaluación del desempeño y del resto de la documentación que, en su caso, se determine en orden a la valoración de los criterios fijados en el artículo anterior, se procederá a su valoración por la Comisión de Evaluación, quien elevará una propuesta de resolución sobre el reconocimiento o denegación del escalón solicitado, concediéndose un plazo de alegaciones de diez días a las personas interesadas. Finalizado el plazo de alegaciones y valoradas estas por la Comisión de Evaluación, se dictará la

resolución definitiva por el Rector de la Universidad. 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.

4. La fecha límite de finalización del procedimiento será el 30 de junio del año en curso. Transcurrido el plazo máximo sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, los interesados podrán entender desestimadas las solicitudes.

Artículo 12. *Efectos del reconocimiento del escalón profesional en los sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo.*

El reconocimiento de un determinado escalón podrá ser objeto de valoración en los sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo en los términos previstos normativamente.

CAPÍTULO V COMISIÓN DE EVALUACIÓN

Artículo 13. *Comisión de Evaluación de la carrera profesional horizontal.*

1. La Comisión de Evaluación es el órgano colegiado encargado del estudio y propuesta de resolución de las solicitudes de reconocimiento de escalones de la carrera profesional horizontal que se presenten.

2. La Comisión de Evaluación, con presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas, estará integrada por siete miembros, y tendrá la siguiente composición:

a) Presidente: Gerente o persona en quien delegue.

b) Vicepresidente: Vicegerente, o persona que asuma las funciones de Dirección de Personal caso de no haber Vicegerente, que actuará como Presidente en caso de ausencia de este.

c) Secretario: persona funcionaria del Área de Recursos Humanos, a propuesta de la Gerencia.

d) Vocales: cuatro Responsables de Área/Servicio/Centro/Unidad o similar de la Universidad, a propuesta de la Gerencia, nombrados para cada convocatoria.

3. Para cada convocatoria se designarán los suplentes de dichos miembros.

4. Los miembros, titulares y suplentes de esta Comisión deberán ser personal funcionario de carrera o personal laboral fijo en activo, con destino en cada UUPPAA y con una contrastada carrera profesional.

5. A la Comisión le corresponden las siguientes funciones:

a) Comprobar el cumplimiento de los requisitos previstos en este acuerdo para el reconocimiento del escalón dentro de la carrera profesional horizontal.

b) Valorar las solicitudes de reconocimiento del escalón de la carrera profesional horizontal, de acuerdo con la documentación presentada.

c) Dictar la propuesta de resolución del personal a quien se le reconozca o se le deniegue el escalón solicitado.

d) Recabar los informes de evaluación de desempeño que fuesen necesarios.

e) Estudiar las reclamaciones en materia de carrera horizontal.

6. A esta Comisión le serán de aplicación las siguientes normas de funcionamiento que se establecen en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Disposición adicional única. *Desarrollo e interpretación del acuerdo.*

Se faculta a las Gerencias de las UUPPAA para dictar cuantas Instrucciones resulten necesarias para desarrollar o interpretar el contenido del presente acuerdo previa negociación con los órganos de representación. Para ello, podrán solicitar informe a la Asesoría Jurídica de cada UUPPAA.

Disposición transitoria única. *Proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.*

1. El personal técnico, de gestión y de administración y servicios que ostente tal condición con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo podrá acceder de forma directa y con carácter único y extraordinario al segundo o tercer escalón en función del cumplimiento de la condición de la antigüedad, que a continuación se establece:

a) Podrá acceder al primer escalón de la carrera profesional el personal técnico, de gestión y de administración y servicios en los términos establecidos en los artículos 6.1 y 7.1.a) del presente acuerdo.

b) Podrá acceder al segundo escalón de la carrera profesional el personal técnico, de gestión y de administración y servicios que acredite más 12 años de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.

c) Podrá acceder al tercer escalón de la carrera profesional el personal técnico, de gestión y de administración y servicios que acredite más de 18 años de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.

2. A la fecha de entrada en vigor de la presente disposición transitoria se procederá a la convocatoria del proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.

3. El reconocimiento del escalón por el presente proceso único y extraordinario producirá efectos económicos a partir del día 1/1/2025.

4. El acceso extraordinario al escalón segundo o tercero es único, por lo que el personal deberá optar por el acceso a uno de los dos escalones. Para el reconocimiento de alguno de los escalones recogidos en la presente disposición se realizará mediante el procedimiento ordinario, cumpliendo los requisitos exigidos en el presente acuerdo, incluida la superación de la evaluación del desempeño.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente acuerdo.

Disposición final primera. *Entrada en vigor.*

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1/1/2024.