

PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE EL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL DEL PAS DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

Preámbulo

Las Universidades Públicas de Andalucía, al igual que el resto de administraciones públicas del Estado español, se encuentran sujetas a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). En dicha normativa se contempla, entre otras, la posibilidad de regular la carrera horizontal de los empleados públicos, entendida como la progresión profesional sin necesidad de cambio de puesto de trabajo. Convencidas las Universidades de la bondad de dicha regulación como nuevo instrumento de organización y motivación de sus plantillas de Personal de Administración y Servicios, una vez constituida la Mesa de Negociación de las Universidades Públicas Andaluzas, procede regular la carrera horizontal de sus empleados de Administración y Servicios, sin perjuicio de la regulación que se contemplase en las correspondientes leyes de la función pública estatal y autonómica que pudieran tener aplicabilidad al ámbito que ahora se regula, y que supondría la necesidad de adaptación, en su caso.

La puesta en marcha de las medidas aquí propuestas, requerirán de suficiencia financiera garantizada para el sistema universitario de Andalucía que permita su implementación.

Adaptación al desarrollo del Estatuto Básico.-

Este acuerdo tiene carácter provisional hasta tanto se desarrolle por la Comunidad Autónoma de Andalucía el sistema de promoción horizontal o se lleguen a acuerdos en Mesa de Negociación de nivel superior. Producido el desarrollo del EBEP, este acuerdo se mantendrá en vigor si no entra en contradicción con las nuevas normas superiores y perderá eficacia en caso contrario, debiéndose en tal supuesto reunir la Mesa de Negociación para realizar las adaptaciones que sean necesarias

Ámbito de aplicación:

Este acuerdo es aplicable al Personal de Administración y Servicios de las Universidades públicas de Andalucía, que ostente la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo y cobre sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los correspondientes presupuestos.

Se exceptúan de la previsiones de este Acuerdo a los empleados públicos que ocupen puestos directivos cuyo nivel de complemento de destino sea superior a 27 (Vicegerentes, Directores de Área y asimilados) quienes tendrán derecho a la carrera horizontal con las reglas, las retribuciones complementarias y escalones de progreso que se determinen en cada Universidad, debiéndose garantizar un tratamiento igualitario al del resto de empleados.

Concepto de carrera horizontal

1. Por carrera horizontal se entiende el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de

- igualdad, mérito y capacidad. Tendrá lugar mediante la progresión o avance de escalones de progreso, sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo.
2. Estará vinculada, por un lado a la evaluación anual del desempeño por objetivos del trabajador, que acreditará su contribución al desarrollo de los resultados del conjunto de procesos de su unidad y su implicación en el grado de consecución de los objetivos comprometidos por la misma, y por otro la evaluación del desempeño vinculada a la adquisición y desarrollo de las competencias profesionales establecidas para cada tipo de puestos de trabajo, conforme al sistema y metodología establecidos en el apartado correspondiente. La superación de ambos procesos evaluatorios será condición imprescindible para acceder y progresar en la carrera horizontal.
 3. Los ascensos se articularán a través de un sistema de escalones de progreso que serán consecutivos.
 4. La estructura organizativa resultante de la carrera horizontal, deberá estar alineada con la política y la estrategia de la gestión acordadas en la Universidad.

Relaciones de puestos de Trabajo

De conformidad con lo establecido en el modelo de financiación y en el contrato programa suscrito entre las Universidades públicas de Andalucía y la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia de la Junta de Andalucía, la estructura organizativa deberá estar alineada con los procesos y proyectos definidos en cada Universidad.

1.- Las relaciones de puestos de trabajo (RPT) de las Universidades públicas de Andalucía determinarán los puestos de trabajo por el número de efectivos en cada uno de los subgrupos (cuerpos o escalas, en su caso) y categorías para el caso de personal laboral, donde se establecerá el número en función de las especialidades. A esta determinación se le sumará, exclusivamente, el número de puestos de Jefaturas de Servicio (nivel 27) y Sección (nivel 25 o puestos asimilados) para el caso de funcionarios, los de Dirección o Subdirección para el caso de laborales, y los puestos de libre designación. La adaptación de la RPT a esta cláusula en cada Universidad se realizará previa negociación con las organizaciones sindicales.

2.- El personal que ocupe puestos correspondientes a la actual estructura de niveles, y que no se adapten a lo determinado en el apartado anterior, conservarán *ad personam* el complemento de destino y específico que perciban en la actualidad sin perjuicio de que su puesto quede extinguido.

3.- Los puestos de trabajo organizados por número de efectivos de los subgrupos o categorías profesionales en las correspondientes RPTs, tendrán el complemento de destino y específico (personal funcionario) o el complemento de categoría (personal laboral) que le corresponda al empleado que lo desempeñe de acuerdo con los seis escalones de progreso que se determinen. Por excepción, el personal funcionario que desempeñe un puesto de trabajo de superior complemento de destino y/o específico al asignado a los escalones de progreso establecidos para su subgrupo de clasificación, podrá seguir desempeñándolo y percibiendo las retribuciones complementarias establecidas con anterioridad.

4.- El personal que, por cualquier motivo, cambie a puesto de nivel superior o su puesto se transforme, percibirá el complemento de destino y específico correspondiente al nuevo puesto, absorbiendo, en tal caso, el complemento de carrera.

Requisitos

Para participar en el concurso de méritos para la adquisición de un escalón de progreso, se precisarán los siguientes requisitos:

- 1.- Desempeñar efectiva y consecutivamente como funcionario de carrera o personal laboral fijo, al menos cinco años, el mismo puesto de trabajo sin que haya habido cambio del mismo, categoría, intervalo de niveles o grupo y, en su caso, de escalón.
- 2.- Evaluación positiva del desempeño por objetivos y del desempeño por competencias, en las respectivas evaluaciones realizadas en el período de los cinco años anteriores a la convocatoria, en los términos establecidos en el apartado correspondiente a la evaluación del desempeño.

Baremo.

El baremo por el que se regirá la convocatoria del concurso de méritos será único para todas las Universidades firmantes del presente acuerdo. Los méritos de los que constará el concurso serán los siguientes:

- 1.- Resultado de la evaluación del desempeño. La evaluación se realizará de acuerdo con el procedimiento y los requisitos establecidos en el apartado siguiente, para lo cual se tendrá en cuenta tanto la evaluación de los objetivos asignados como la de las competencias profesionales del empleado.
- 2.- Formación. Debiéndose valorar la formación recibida o impartida por el empleado, siempre que tenga relación directa con el desempeño de su puesto de trabajo y haya sido realizada en los cinco años inmediatamente anteriores a su participación en el concurso de méritos. La formación a valorar, deberá contar con certificado de aprovechamiento y haberse realizado en horario distinto al de su puesto de trabajo. La formación impartida tendrá un valor doble en horas.
- 3.- Flexibilidad funcional y/o horaria, y movilidad.
- 4.- Idiomas. Los niveles de conocimiento de idioma a tener en cuenta serán los equivalentes a: B1, B2 y C1. Los idiomas tenidos en cuenta serán los que, previamente, se determinen por la Gerencia.
- 5.- Participación en proyectos. Se asignará puntuación por la participación en proyectos universitarios, previamente determinados por la Gerencia, dándose mayor puntuación a aquellos que supongan una modificación de funciones y movilidad de puesto de trabajo. El período a tener en cuenta será el de los cinco años inmediatamente anteriores a la participación en el concurso.
- 6.- Desempeño efectivo del puesto de trabajo. La puntuación de este apartado se asignará en función de la asistencia efectiva al puesto de trabajo a lo largo del año. Para ello, se determinará el número de jornadas de trabajo de las que consta el año, debiendo tener una asistencia efectiva del 100% del número de jornadas establecidas para tener derecho a la asignación de puntuación en este apartado. Para su determinación, no se tendrán en cuenta las faltas de asistencia por maternidad o accidente laboral.

7.- Todos los méritos deberán estar referidos al período de desempeño del escalón profesional desde el que se concursa.

Evaluación del desempeño por objetivos y competencias

La evaluación del desempeño por objetivos y competencias, se realizará conforme a un sistema y procedimiento único e igual para todas las Universidades, de acuerdo con lo siguiente:

Evaluación del desempeño por objetivos.

1. Participantes. Todo el personal de Administración y Servicios que se encuentre en situación de servicio activo.
2. Periodicidad. Anual.
3. Objetivo. Evaluar la contribución y grado de implicación del personal al cumplimiento de los objetivos anuales de su unidad.
4. Requisitos básicos. Anualmente, todas las unidades presentarán el conjunto de objetivos que prevén desarrollar en el siguiente año. El conjunto de objetivos constituye su plan operativo anual. Los objetivos pueden revestir distintas tipologías:
 - a. Objetivos estratégicos operativizados o institucionales, que se alinearán y desplegarán los objetivos estratégicos establecidos por los órganos de gobierno de cada universidad.
 - b. Objetivos de calidad o grupales, que incidirán en la mejora de los sistemas de calidad y excelencia de cada unidad.
 - c. Objetivos de gestión o individuales, orientados a mejorar los distintos componentes de los procesos de gestión que integran sus mapas de procesos.
5. Se establecerá un sistema de garantías para los trabajadores evaluados negativamente. A su vez, se dotará a las unidades de los mecanismos necesarios para denunciar el incumplimiento de alguno de sus integrantes en sus áreas de responsabilidad.
6. Para poder acceder al siguiente tramo retributivo, será requisito imprescindible haber sido evaluado favorablemente en las cinco evaluaciones del desempeño por objetivos, previas a la participación en el concurso de méritos.

Evaluación del desempeño por competencias.

1. Participantes. Todo el personal de administración y servicios que se encuentre en situación de servicio activo.
2. Periodicidad. Cada tres años.

3. Objetivo. Evaluar los niveles competenciales del conjunto de empleados de cada universidad en relación a los perfiles de exigencias establecidos para sus puestos de trabajo, mediante la valoración de la conducta profesional de los empleados, observada a través de sus comportamientos laborales.
4. Se establecerá un sistema de garantías para los empleados evaluados negativamente.
5. Para poder acceder al siguiente escalón de progreso, será necesario haber superado la evaluación del desempeño por competencias. Para cada escalón se establecerán las competencias laborales que deben someterse a evaluación, así como los niveles mínimos exigidos para superarla.

BORRADOR