



Enseñanza

Secretaría de Universidad
Federación de Enseñanza de Andalucía



Enseñanza
Secretaría de Universidad
Federación de Enseñanza de Andalucía

Asamblea Informativa

LA CARRERA HORIZONTAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA



UCA
Universidad de Cádiz



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA



UNIVERSIDAD DE GRANADA



Universidad de Huelva



Universidad de Jaén



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA



un
Universidad Internacional de Andalucía
A



UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE



UNIVERSIDAD DE SEVILLA



Enseñanza

Objetivo de la asamblea

Informar del acuerdo de Carrera Horizontal para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Andalucía



Un Acuerdo Histórico

Como otros acuerdos firmados por **CCOO** a nivel Andaluz:

- En marzo de 2003 se firmaron los Acuerdos de Homologación y Mejora del PAS Funcionario
- Ese mismo mes se acordó la implantación del Complemento de Homologación del PAS de las universidades públicas andaluzas
- En septiembre de 2003 se acuerda el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía
- En mayo de 2007 CCOO alcanzó el Acuerdo de Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el PAS de las UUPPAA

Carrera Horizontal

Acuerdo Universidades Andaluzas: *Es un sistema de promoción profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad que permita el avance 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.*

El Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP) y la Ley de la Función Pública de Andalucía definen en términos similares la “Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, ...”

Carrera Horizontal: Origen

- El 27 de febrero de 2018, se ratificó el acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial del PTGAS de las UUPPAA de 6 de febrero de 2018, sobre Evaluación del Desempeño y Carrera Horizontal donde se *estableció el 5º Tramo del CPMCS (transitorio) equivalente al 4º Tramo CPMCS:*

“El 50% restante hasta completar el 100% del complemento de productividad de carácter transitorio hasta la implantación de la carrera horizontal se percibirá tras el acuerdo sobre el sistema de evaluación del desempeño, requisito mínimo imprescindible para la regulación de la carrera horizontal”

Carrera Horizontal: Cronología

- En 2010 se suspende la negociación de la carrera horizontal
- Durante estos años **CCOO** presenta propuesta actualizada de Carrera Horizontal. Sin acuerdo, no se acepta por parte de las UUPPAA
- En este periodo, las Gerencias presentan distintas propuestas de Carrera Horizontal, alguna que absorbía el Complemento de Productividad. Sin acuerdo, no se acepta por parte de **CCOO** ni del resto de sindicatos
- El 16 de enero de 2023 se reinicia la Negociación

Carrera Horizontal: Cronología

- Se alcanza acuerdo Evaluación del Desempeño y Carrera Horizontal del SUPA el 04/12/2023. Sin embargo, la Comisión de la Universidad rechaza la propuesta económica y requiere en el punto 1 del Acuerdo
- El 22 de marzo de 2024 se alcanza el acuerdo con el 100% de las AS pendiente del estudio económico
- El 25 de junio de 2024 se alcanza el acuerdo con la Comisión General Andaluza de Universidades con la participación de las Organizaciones Sindicales. Y se garantiza un incremento salarial y acumulativa de 5,9 millones de euros

Alcanzado el acuerdo, el 100% del 5º Tramo de Productividad se devengará a partir de 2024

Características Destacables (I)

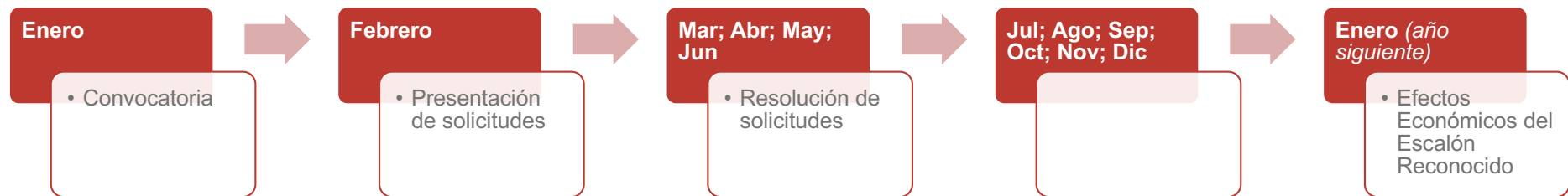
- Voluntaria: decide la persona
- Individual: reconocimiento profesional de la persona trabajadora
- Creciente: ascenso a través de los distintos escalones
- Evaluable: competencia profesional y del desempeño del puesto de trabajo
- Retribuida: retribución consolidable al escalón reconocido
- Objetiva: cuestionarios con una escala Likert de 1 a 10

Características Destacables (II)

- Se aplica a todo el PTGAS de Cap. I (fijo/carrera y temporal/interino)
- Un escalón cada 6 años consolidable. Máximo 6 escalones
- Se consolida el 100% del 5º Tramo del CPMCS convirtiéndose en el primer escalón o escalón de acceso desde el minuto 1
- Cambio de puesto de trabajo:
 - Funcionario: grupo/subgrupo o nivel de CD
 - Laboral: grupo o categoría profesional
- Se contempla la situación de la actual plantilla

Cronograma Carrera Horizontal

- Convocatorias Anuales



- Enero: Convocatoria del Rector o de la Rectora
- 28/29 de Febrero: Fecha Límite Presentación de Solicitudes
- 30 de Junio: Fecha Límite Resolución de Solicitudes(no cabrá el silencio administrativo en estas)
- 1 de Enero del siguiente año: Efectos Económicos del Escalón Reconocido con su **Consolidación Automática**

Requisitos para acceder a un escalón

- Ser PTGAS Laboral o Funcionario con cargo al Cap. I
- Presentar la solicitud en el plazo establecido en la convocatoria (fecha límite: el 28/29 de febrero del año en curso)
- Haber transcurridos 6 años o más desde la última evaluación positiva (desde el último escalón reconocido)
- Obtener una puntuación mínima de 60 puntos sobre 100

¿Qué se nos evalúa para conseguir los escalones?

- Trayectoria y actuación profesional (máx. 25 puntos)
 - Trayectoria profesional (máx. 15 puntos)
 - Permanencia en el puesto (máx. 20 puntos – hasta 6 años)
- Calidad de los trabajos realizados (máx. 10 puntos)
- Formación y conocimientos adquiridos (máx. 35 puntos)
 - Formación genérica (máx. 15 puntos)
 - Formación específica para el puesto de trabajo (máx. 20 p.)
 - Adecuación profesional (máx. 30 puntos)
- Evaluación de Desempeño (máx. 30 puntos)



Complemento Retributivo (Actualizable)

Escalón	A1/ Grupo I	A2/B/Grupo II	C1/Grupo III	C2/Grupo IV
1	Cantidades fijadas para el cuarto tramo del Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios.			
2	1.270€	1.123€	912€	775€
3	1.270€	1.123€	912€	775€
4	1.270€	1.123€	912€	775€
5	1.270€	1.123€	912€	775€
6	1.270€	1.123€	912€	775€

- El reconocimiento del escalón conllevará el cobro del complemento retributivo y la consolidación del escalón.
- Se percibirá anualmente la suma total de todos los escalones que se tengan reconocidos en los diferentes Grupos/Subgrupos.

Evaluación de Desempeño

Acuerdo Universidades Andaluzas: *Es el procedimiento mediante el cual se mide y valora las competencias o conductas profesionales y el logro o, en su caso, la participación en la consecución de los objetivos determinados por la Universidad.*

TREBEP: *La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.*

LFPA: *La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional del personal funcionario y el rendimiento o el logro de resultados, con la finalidad de mejorar la eficiencia de la Administración y la calidad de los servicios públicos.*

¿Qué se nos evalúa?

- Por un lado, el desempeño profesional, es decir, cómo realizamos nuestro trabajo diario, según nuestras funciones y tareas asignadas
- Por otro lado, nuestra participación en la consecución de los objetivos establecidos por la Universidad

Y se realizará sobre los principios de:

- *Transparencia*
- *Objetividad*
- *No discriminación*
- *Imparcialidad*
- *Publicidad*
- *Entre otros*

Desempeño Profesional: ¿qué se nos evalúa?

Se tienen en cuenta 6 de las 8 competencias siguientes:

- Gestión del tiempo
- Dedicación y calidad de los trabajos realizados
- Iniciativa e interés en el trabajo
- Trabajo en equipo
- Orientación a la persona usuaria
- Grado de conocimiento y aplicación de la normativa
- Grado de conocimiento y ajuste a los procedimientos
- Competencias digitales

Cuestionario de
Competencias

Desempeño Profesional: ¿cómo es la evaluación?

- La persona superior jerárquica completará el cuestionario de competencias (56%)
- Una persona tercera evaluadora completará el mismo cuestionario de competencias (10%)
- Y también nos autoevaluaremos, con el mismo cuestionario de competencias (34%)
- El cuestionario que se acordó el 8 de octubre pasado y es común para el SUPA. Tendrá carácter piloto su primera aplicación

Evaluación del Cumplimiento de Objetivos

Los objetivos asignados pueden ser:

- Individuales
- Grupales o Colectivos

En este caso, se medirá la participación de la persona en la consecución del objetivo grupal o colectivo de la unidad de destino

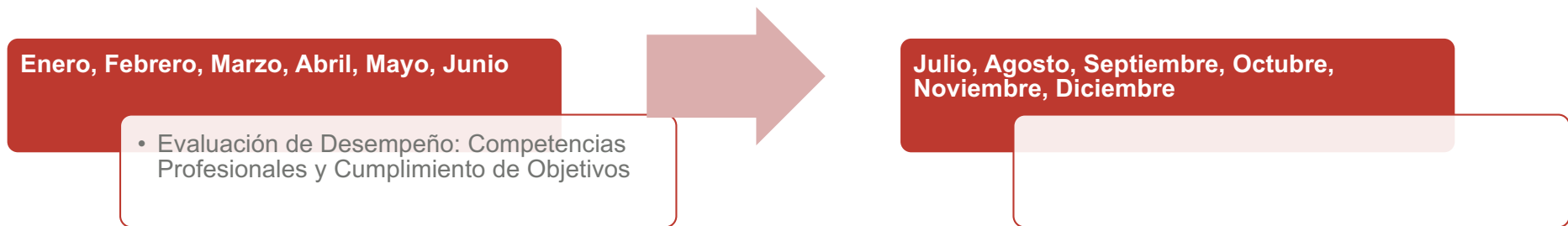
Modelo de
Dirección por
Objetivos

La definición de los objetivos está pendiente de definir por las UUPPAA y su posterior negociación.

Esto se hará a través del Modelo de Dirección por Objetivos del SUPA (grupales e individuales). Este Modelo también se ha acordado con fecha 15 de enero.

Cronograma Evaluación Desempeño

- Convocatorias Bienales



- Se evaluarán los dos años anteriores al 1 de enero del año en curso
- 30 de Junio: Fecha Límite para resolver la Evaluación de Desempeño

Requisitos para la Evaluación de Desempeño

- Ser PTGAS Laboral o Funcionario con cargo al Cap. I
- Haber prestado servicio durante 6 meses, al menos (No se contemplan las bajas por enfermedad)
- No cumplir sanción disciplinaria por falta grave o muy grave durante el período evaluado. Si es así tendrá que esperar a la próxima convocatoria
- Si se ha desempeñado más de un puesto en los 2 años, se evaluará el de mayor tiempo desarrollado

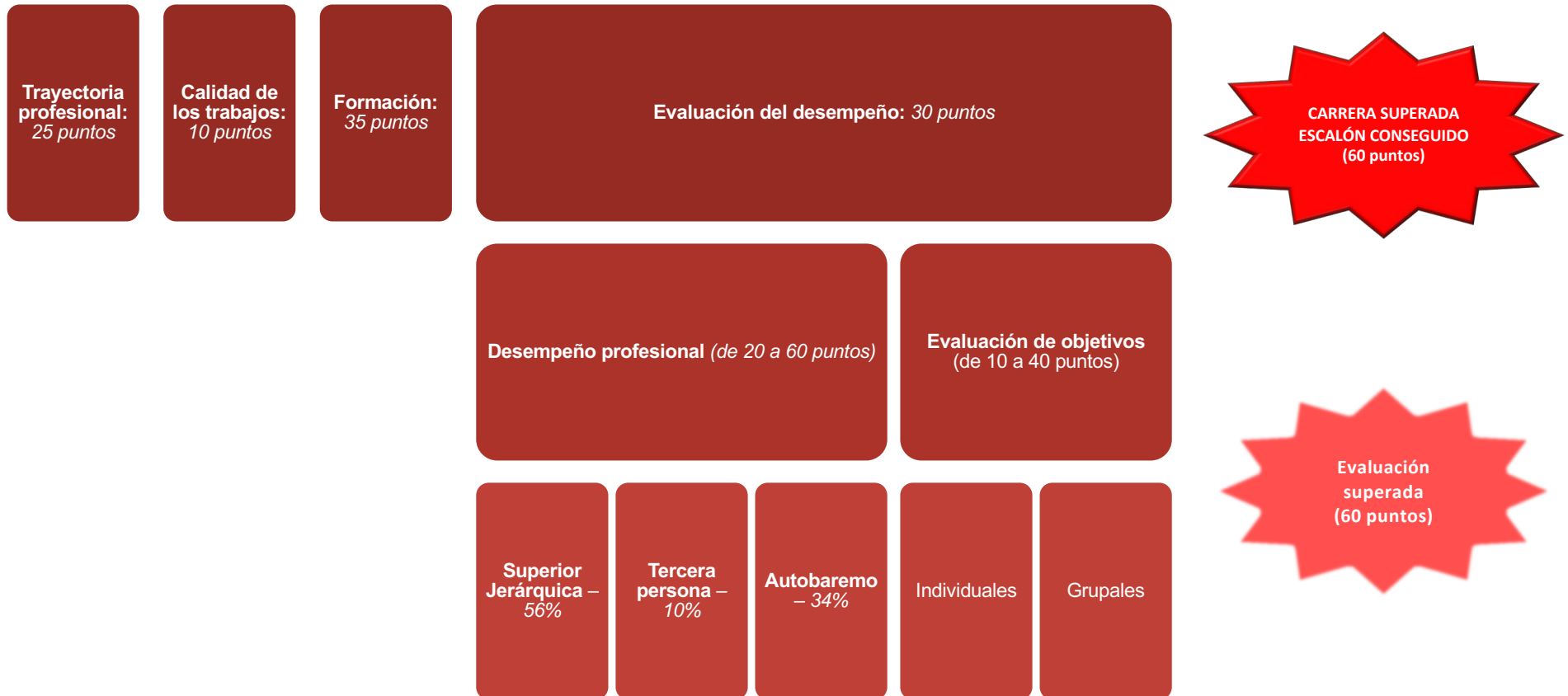
Evaluación de Desempeño: ¿cómo superarla?

- Competencias o Conductas Profesionales: min. 20 puntos y máx. 60 puntos
- Logro de Objetivos: min. 10 y máx. 40 puntos



Se podrá interponer un recurso si no estamos de acuerdo con la puntuación

¿Cómo conseguir un escalón?



Plantilla Actual (DT 1ª y 2ª)

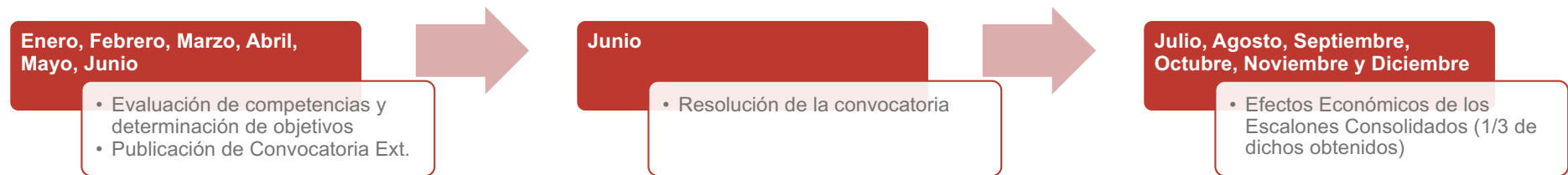
Evaluación de Desempeño

Evaluación de Competencias

~~**Evaluación de Objetivos**~~

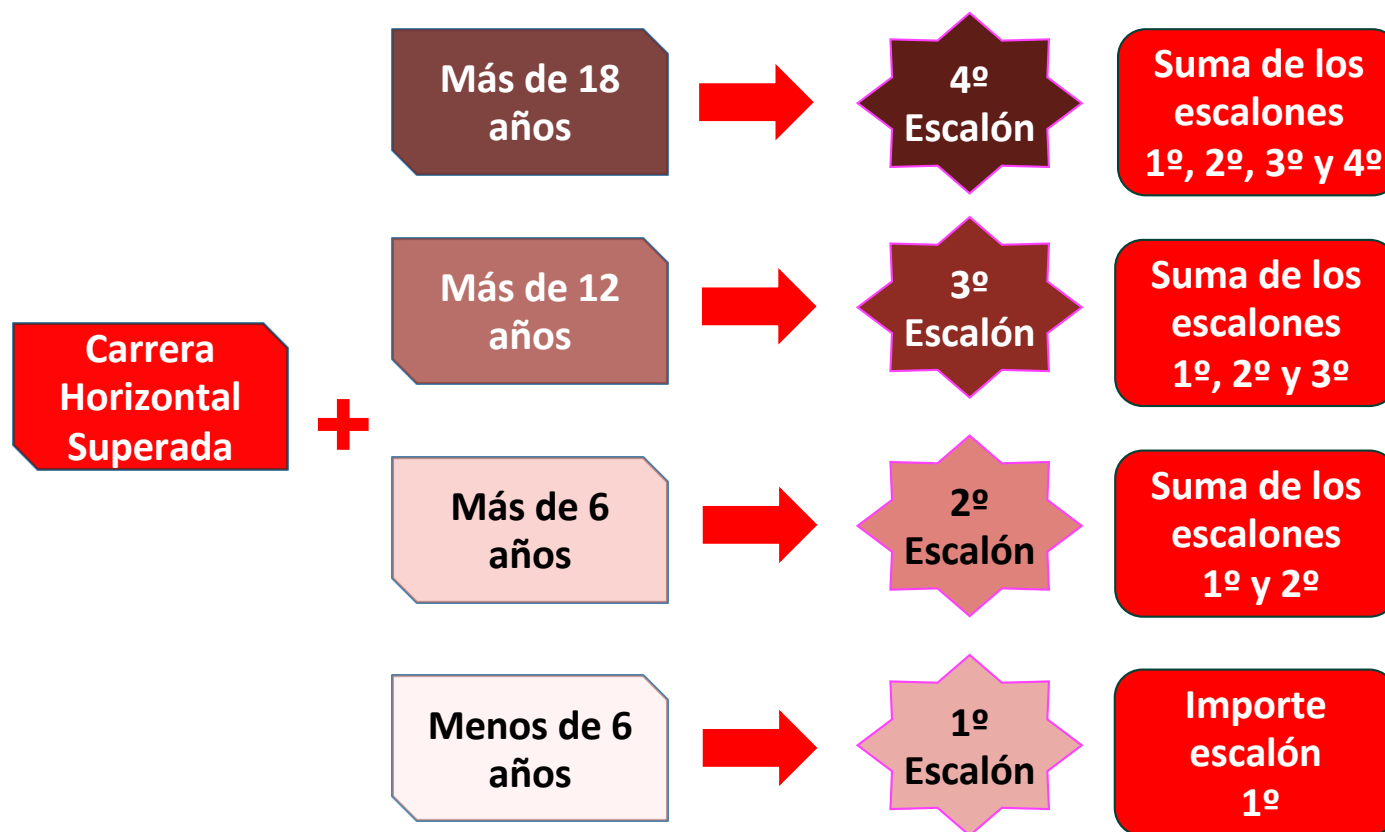
Plantilla Actual (DT 1ª y 2ª) - Cronograma

- Convocatoria única y extraordinaria en 2025



- Entrada en vigor: El 11 de febrero se publicará la Resolución del Rector. El 27 de febrero, finalización plazo de presentación de solicitudes
- 1^{er} Semestre: Evaluación de competencias y determinación de objetivos
- Junio: Resolución de la Convocatoria Extraordinaria
- 2^o Semestre: Efectos económicos de los Escalones Reconocidos (máx. 4) (1/3 de los escalones obtenidos)

Plantilla Actual (DT 1ª y 2ª)



Plantilla Actual (DT 1ª y 2ª)

Con la financiación acordada (adicional, anual y acumulativa de 5,9 millones de € desde 2024 al 2027) no se puede realizar el pago de todos los escalones reconocidos a toda la plantilla a partir de 2025.

Plan de Pago (acordado el 15 de enero de 2025):

- **2024 y siguientes: 100% del 5º Tramo o 1º Escalón**
- **2025: 1/3 Escalones Reconocidos (2º, 3º y 4º)**
- **2026: 2/3 Escalones Reconocidos (2º, 3º y 4º)**
- **A partir de 2027: Total de los Escalones Reconocidos**

Plantilla Actual (DA 2ª - Jubilación)

(Propuesta de CCOO)



Si te jubilas en 2024, 2025 o en 2026 recibirás el pago completo de todos los escalones reconocidos.

Plantilla Actual (DA 3^a - Ampliación Efectos)

(Propuesta de CCOO)

Si cumples los requisitos del 5º y/o 6º escalón, puedes ser evaluado en 2027 y los efectos económicos de estos nuevos escalones serán desde el 1 de enero de 2028, quedando vinculada su cobertura económica a la aplicación del nuevo modelo de financiación que se desarrolle a partir del año 2028.

Desarrollo en la UGR



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

PRÓXIMA
REUNIÓN DE LA
COMISIÓN DE
SEGUIMIENTO

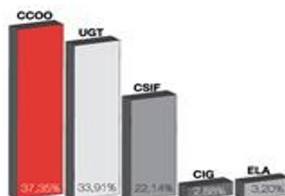
Reglamento por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Granada



Secretaría de Universidad
Federación de Enseñanza de Andalucía

MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

CCOO es el primer sindicato de las Universidades Públicas de Andalucía.



Comisiones Obreras es el primer sindicato en la Función Pública, al contar con el apoyo de un 37,35% del personal público y tener cinco representantes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, frente al 33,91% de UGT (cinco representantes), 22,14% de CSIF (tres), 2,88% de CIG (uno) y 3,20% de ELA (uno).

Fuente: BOE nº 159, de 5 de julio de 2017 - Referencia: BOE-A-2017-7768, Anexo 2.1
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-7768