

**Fecha: 3 de diciembre de 2023**

**Asunto: Propuestas de UGT en la UCO sobre los documentos remitidos por las gerencias de las UUPPAA el 31-11-2023**

Las propuestas de cambios que se presentan se hacen tras una primera lectura de los documentos remitidos por las gerencias en la tarde del jueves 30 de noviembre. Teniendo en cuenta **el escaso margen de tiempo para poder hacer una revisión más a fondo antes de la reunión del lunes 4 de diciembre**, se estima necesario que será necesaria una nueva revisión, posterior a la reunión, tras aclarar algunas de las dudas.

Se considera que debe haber un **único documento** de acuerdo de Carrera Horizontal y de Evaluación del desempeño, pero, para facilitar la revisión de los cambios propuestos, se modifica la redacción en los documentos remitidos por las gerencias, **destacándolos en color amarillo** y haciendo comentarios referenciados a pie de página (clicar en el botón para acceder):

- 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. (página 3 de este documento)
- ACUERDO POR EL QUE SE REGULA EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA. (página 17 de este documento)

Se debe de dejar manifiestamente claro que este acuerdo es **independiente del Acuerdo de CPMCS de 2007 y no afecta a la vigencia y cumplimiento de aquel.**

Se deben **homogeneizar términos empleados**, ya que se evidencian **diferentes estilos de redacción y uso de terminología**. Por ejemplo, siempre que se haga referencia al Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios se debería indicar esa denominación o su abreviatura PTGAS, en lugar de “personal”, “empleados” u otros, que pueden dar lugar a confusión. Nos parece más correcta la redacción del documento de Carrera Horizontal.

Se considera que, para conseguir obtener los resultados que todas las partes persiguen, **las competencias asociadas a la conducta profesional propuestas en el artículo 8 deben ser estudiadas con detenimiento**. Hay modelos de referencia en la gestión de las personas que podrían servirnos en este propósito. Sirva de ejemplo el [Código Ético y de Conducta del Ministerio de Política Territorial](#).

Se considera que **no se explica suficientemente cómo se harán las evaluaciones de competencias y conducta profesional**, resultando confuso lo expuesto desde el punto de vista conceptual, y **no existe referencia a cómo se pretende evaluar el logro de objetivos**.

# UGT



Servicios Públicos  
SECCIÓN SINDICAL  
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Debería estudiarse que **modelo de evaluación y acreditación de competencias** sea compatible con el del INAP, de modo que se facilite la interoperabilidad de marcos competenciales. De hecho, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA) reconoce que **el PTGAS tiene derecho a la formación** y concreta que «La evaluación positiva de actividades de aprendizaje y formación **servirá para la acreditación de competencias**» ([artículo 47.3 LFPA](#)).

Hay que ser respetuosos con los marcos jurídicos laborales y funcionariales de las personas y colectivos incluidos en el ámbito de aplicación. **No se puede privar de la protección de la normativa laboral al PTGAS Laboral.**

Hay que velar por la aplicación de la jurisprudencia española y europea. **No se puede excluir al personal interino ni al temporal.**

El acceso al sistema debe ser **VOLUNTARIO**. La evaluación del desempeño asociado a la Carrera Horizontal solo puede suponer efectos sobre el escalón solicitado, no debiendo afectar a los ya obtenidos.

Consideramos que deben contemplarse **8 tramos** y que deben ser por **periodos de 5 años**, de forma asimilada a la evaluación de la actividad de la actividad docente regulada por el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario. El procedimiento excepcional inicial debe permitir que **el PTGAS que cumpla los requisitos pueda adquirir y consolidar hasta el último de los tramos, sin restricciones de ningún tipo**, de forma similar a como lo reguló para el colectivo docente la [Disposición transitoria tercera del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario](#). Teniendo en cuenta que el procedimiento, si se cumplen las expectativas, finaliza con cada año natural, parece razonable que el requisito de años para cada escalón se debe cumplir dentro de este mismo periodo.

Las **comisiones derivadas del acuerdo** deben ser **paritarias entre las gerencias y las organizaciones sindicales firmantes**, dando **participación a los órganos de representación en el desarrollo de los acuerdos en cada UPPAA**.

Para el cálculo de los importes que proponemos para el primer tramo, teniendo en cuenta que en el Acuerdo del CPMCS de 2007 existen diferencias dentro de mismos grupos profesionales y también entre PTGAS Laboral y Funcionario. Se debe tener en cuenta el [IPC acumulado del 36,4% entre febrero de 2007 y febrero de 2023](#). Los importes que se acuerden deben ser revisados anualmente incrementándolos con el IPC, si este fuese positivo.

Sin otro particular reciba un cordial saludo,

Antonio Lara González  
Secretario de Universidad de UGT Córdoba

**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 UGT UCO SOBRE PROYECTO SUPPAA 30-11-2023

## ÍNDICE

PREÁMBULO .....	3
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES .....	5
<i>Artículo 1. Ámbito objetivo .....</i>	5
<i>Artículo 2. Ámbito subjetivo .....</i>	5
CAPÍTULO II DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA .....	5
<i>Artículo 3. Definición de Carrera Profesional Horizontal. ....</i>	5
<i>Artículo 4. Características de la carrera profesional. ....</i>	5
<i>Artículo 5. Estructura .....</i>	6
CAPÍTULO III ACCESO, PROGRESIÓN Y EVALUACIÓN .....	6
<i>Artículo 6. Sistema de acceso y progresión en la carrera profesional horizontal. ....</i>	6
<i>Artículo 7. Periodo de permanencia necesario para el reconocimiento del escalón profesional. ....</i>	7
<i>Artículo 8. Evaluación del desempeño profesional. ....</i>	8
<i>Artículo 9. Complemento retributivo de carrera profesional. ....</i>	8
CAPÍTULO IV RECONOCIMIENTO DE ESCALONES PROFESIONALES ..	8
<i>Artículo 10. Estructura .....</i>	8
<i>Artículo 11. Procedimiento de reconocimiento de escalones profesionales. ..</i>	10
<i>Artículo 12. 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
<i>Artículo 13. Comisión de Evaluación de la carrera profesional horizontal..</i>	11
<i>Disposición adicional única. Desarrollo e interpretación del acuerdo .....</i>	12
<i>Disposición transitoria única. Proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal. ....</i>	12
<i>Disposición derogatoria única. Derogación normativa .....</i>	13
<i>Disposición final primera. 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 dicha** 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 ser**, 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. En el caso del PTGAS Laboral tanto el TREBEP (artículo 19) como la LFPA (artículo 51) reconocen el mismo derecho al desarrollo profesional que al PTGAS Funcionario.

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~~<sup>1</sup>.

El modelo de evaluación y acreditación de competencias será compatible con el del INAP para facilitar la interoperabilidad de marcos competenciales.<sup>2</sup>

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~~ **ocho** 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 presentes en la Mesa Sectorial del PTGAS derivada de la Mesa General de las UUPPAA~~, previo acuerdo de fecha ~~xx~~ de noviembre de 2023 de la Mesa Sectorial de Negociación, se ha acordado:

---

<sup>1</sup> Podría discutirse si todo el PTGAS puede ejercer su derecho a la carrera profesional vertical.

<sup>2</sup> Debería estudiarse qué **modelo de evaluación y acreditación de competencias** sea compatible con el del INAP, de modo que se facilite la interoperabilidad de marcos competenciales. De hecho, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA) reconoce que **el PTGAS tiene derecho a la formación** y concreta que «La evaluación positiva de actividades de aprendizaje y formación **servirá para la acreditación de competencias**» ([artículo 47.3 LFPA](#)).

## 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 ocho 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.
- g) Séptimo escalón.
- h) Octavo 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 de carrera, nombramiento de funcionario interino o desde la firma del contrato como personal laboral<sup>3</sup>, pudiendo ejercer su derecho mediante la solicitud de adhesión al presente acuerdo.<sup>4</sup> siempre que la persona cumpla los criterios que 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

<sup>3</sup> Hay que velar por la aplicación de la jurisprudencia española y europea. No se puede excluir al personal interino ni al temporal.

<sup>4</sup> Literal del Acuerdo de CPMC de 2007: Cuarto nivel: Lo obtendrán las unidades que:

1. Cumplan los compromisos establecidos en las cartas de servicios y asuman nuevos compromisos de mejora.
2. Obtengan una puntuación de 300 o más puntos según el modelo de calidad EFQM o certifiquen la totalidad de sus procesos clave según el modelo de gestión de calidad ISO 9001 :2000.
3. Superen una evaluación del desempeño de las personas de la unidad (en la que se incluirá la evaluación con relación a las competencias establecidas para el puesto de trabajo desempeñado), conforme al sistema y metodología establecidos en cada Universidad.

seis meses de trabajo en la Universidad.

2. El acceso a los escalones previstos en el artículo anterior requerirá de convocatoria previa, que se planificará conforme a lo establecido en este acuerdo, 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 PTGAS 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 PTGAS funcionario o laboral, a fecha durante el año natural<sup>5</sup> 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 de carrera, nombrado funcionario interino o haber firmado un contrato como personal laboral y cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 6.1<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Teniendo en cuenta que el procedimiento, si se cumplen las expectativas, finaliza con el año natural, parece razonable que este requisito se debe cumplir dentro de este mismo periodo.

<sup>6</sup> Hay que velar por la aplicación de la jurisprudencia española y europea. No se puede excluir al personal interino ni al temporal.

b) Para conseguir el segundo escalón será necesario acreditar **6 5** años<sup>7</sup> de permanencia en el ente administrativo referido en el punto primero, **según la calificación establecida**<sup>8</sup> 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 octavo** solicitarse **transcurridos 6 años desde en la siguiente convocatoria**, pudiendo computarse únicamente periodos **no incluidos en**<sup>9</sup> 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.

Teniendo en cuenta que el acceso al sistema debe ser voluntario, la evaluación del desempeño asociado a la Carrera Horizontal solo puede suponer efectos sobre el escalón solicitado, no debiendo afectar a los ya obtenidos ni a las condiciones laborales de la persona evaluada.

#### **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 reconocidos previamente acumulados al que se obtenga. ~~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 **y aquellos que se obtengan en el proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal establecido en la Disposición transitoria única del presente acuerdo,**

<sup>7</sup> Consideramos que deben contemplarse **8 tramos** y que deben ser por **periodos de 5 años**, de forma asimilada a la evaluación de la actividad de la actividad docente regulada por el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario. El procedimiento excepcional inicial debe permitir que **el PTGAS que cumpla los requisitos pueda adquirir y consolidar hasta el último de los tramos, sin restricciones de ningún tipo**, de forma similar a como lo reguló para el colectivo docente la [Disposición transitoria tercera del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario](#).

<sup>8</sup> ¿Se refiere al [artículo 2 de la Ley 40/2015](#)?

<sup>9</sup> Creemos que no se puede limitar la posibilidad de evaluar periodos no evaluados previamente hasta que pasen x años. Es confundir periodos a evaluar con posibilidad de solicitar que se evalúen.

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, debiendo ser revisados anualmente al alza conforme al IPC acumulado anual, si este fuese positivo:

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

Escalón	A1/Grupo I	A2/B/Grupo II	C1/Grupo III	C2/E/Grupo IV
1	1.450	1.450	1.450	1.450
2	1.595	1.595	1.595	1.595
3	1.755	1.755	1.755	1.755
4	1.930	1.930	1.930	1.930
5	2.123	2.123	2.123	2.123
6	2.335	2.335	2.335	2.335
7	2.569	2.569	2.569	2.569
8	2.826	2.826	2.826	2.826

OPCIÓN 1: De forma equitativa para todos los grupos profesionales las mismas cuantías.

Escalón	A1/Grupo I	A2/B/Grupo II	C1/Grupo III	C2/E/Grupo IV
1	1.450	1.318	1.198	1.089
2	1.595	1.450	1.318	1198
3	1.755	1.595	1.450	1318
4	1.930	1.755	1.595	1450
5	2.123	1.930	1.755	1595
6	2.335	2.123	1.930	1755
7	2.569	2.335	2.123	1930
8	2.826	2.569	2.335	2123

OPCIÓN 2: En el caso de que las gerencias sigan considerando que hay que diferenciar entre grupos, se podría hacer de una forma más justa, sin que haya tantas diferencias. Se ha calculado para el escalón 1 del «A1/Grupo1» el importe aproximado actual para el cuarto tramo del CMPS y se ha ido incrementando un 10% para los siguientes escalones. Para los «A2/Grupo II» se ha decrementado un 10% cada uno de los importes del grupo superior y así sucesivamente.

## CAPÍTULO IV RECONOCIMIENTO DE ESCALONES PROFESIONALES

### Artículo 10. Estructura.<sup>10</sup> (SE NECESITA MÁS TIEMPO PARA ANALIZAR ESTE APARTADO.)

a) La valoración de la carrera profesional horizontal se estructura en los siguientes apartados: 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, investigación, transferencia, difusión, sostenibilidad y 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,

<sup>10</sup> Se necesita más tiempo para analizar este apartado.

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).

d) Formación impartida (máx. xx puntos): se valorará a razón de x,xx puntos por hora de formación en el período evaluado de carrera horizontal.<sup>11</sup>

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.

e) 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.

1. 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.

---

<sup>11</sup> En el [Código Ético y de Conducta del Ministerio de Política Territorial](#), dentro del apartado «Profesionalidad» se expresa que los empleados públicos buscarán alcanzar la **excelencia en sus puestos de trabajo** con el fin de prestar los mejores servicios a la ciudadanía. Para ello, actuarán de acuerdo con las seis reglas de conducta, siendo la 5ª: «Colaborarán en la formación y desarrollo profesional de los compañeros mediante la **impartición de cursos, jornadas y seminarios** sobre aquellas materias en las que sean especialistas, o mediante la prestación de ayuda a los compañeros de nueva incorporación en su unidad de trabajo.»

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 y paritario 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) 2 representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo y 1 representante de cada órgano unitario de representación.

e) Vocales: ~~cuatro~~ Tantos responsables de Área/Servicio/Centro/Unidad o similar de la Universidad como sean necesarios para conseguir la paridad entre gerencia y la representación social, 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. ¿CUÁLES?

#### **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 y acuerdo 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~~ a cualquiera de los escalones 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 de 12~~ 5 años o más 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~~ 10 años o más de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.

d) Podrá acceder al cuarto escalón de la carrera profesional el personal técnico, de gestión y de administración y servicios que acredite 15 años o más de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.

e) Podrá acceder al quinto escalón de la carrera profesional el personal técnico, de gestión y de administración y servicios que acredite 20 años o más de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.

f) Podrá acceder al sexto escalón de la carrera profesional el personal técnico, de gestión y de administración y servicios que acredite 25 años o más de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.

g) Podrá acceder al séptimo escalón de la carrera profesional el personal técnico, de gestión y de administración y servicios que acredite 30 años o más de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.

h) Podrá acceder al octavo escalón de la carrera profesional el personal técnico, de gestión y de administración y servicios que acredite 35 años o más 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.

**ACUERDO POR EL QUE SE  
REGULA EL SISTEMA DE  
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
DEL PERSONAL TÉCNICO, DE  
GESTIÓN Y DE  
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS  
DE LAS UNIVERSIDADES  
PÚBLICAS DE ANDALUCÍA**

Noviembre de 2023

UGT UCO SOBRE PROPIUESTA UUPPAA 30-11-2023

## Preámbulo<sup>1</sup>

El artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) reconoce que los empleados públicos tienen, entre otros derechos de carácter individual, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicios, el derecho al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.

Al regular la carrera horizontal, el EBEP prevé en su artículo 17 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.

En idénticos términos a lo expuesto en la citada disposición del EBEP, la Mesa Sectorial del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, en sesión celebrada, en Sevilla, en la sede de la UNIA, el 6 de febrero de 2018, acordó por unanimidad de todos sus componentes, aprobar y elevar a la Mesa General de Universidades Públicas Andaluzas, para su ratificación que *“en la regulación de la carrera profesional horizontal 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”*. (Anexo II. Punto 2. 4º).

De esta forma, y como indica el EBEP en su Exposición de Motivos, *el elemento fundamental de la nueva regulación — de la carrera horizontal — es, en cualquier caso, la evaluación del desempeño de los empleados públicos, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia. Es obvio, en efecto, que las oportunidades de promoción y, en alguna medida, las recompensas que corresponden a cada empleado público han de relacionarse con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización, pues resulta injusto y contrario a la eficiencia que se dispense el mismo trato a todos los empleados, cualquiera que sea su rendimiento y su actitud ante el servicio.”*

Así mismo, este acuerdo del sistema de evaluación de desempeño en las Universidades Públicas de Andalucía se enmarca en el desarrollo del acuerdo de la Mesa General de Universidades Públicas Andaluzas de fecha de 27 de febrero de 2018 donde se ratifica el acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía el 6 de febrero de 2018 que establece, entre otras cuestiones, la Evaluación del desempeño, la regulación de la Carrera Horizontal del PAS y el complemento de productividad de carácter transitorio hasta la implantación de la carrera horizontal.

El artículo 20 del EBEP establece los criterios generales para el establecimiento de los sistemas de evaluación del desempeño, que queda ligado al interés e iniciativa con que se desempeñan las funciones, a la valoración de la conducta profesional y al rendimiento o resultados obtenidos. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y se aplicarán sin

---

<sup>1</sup> **ÚNICO DOCUMENTO SOBRE CARRERA HORIZONTAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** Se considera que debe haber un único documento de acuerdo de Carrera Horizontal y de Evaluación del desempeño. Por lo tanto, únicamente debería haber un «Preámbulo».

**REDACCIÓN Y TÉRMINOS EMPLEADOS:** Se deben homogeneizar términos y acrónimos empleados. Por ejemplo, siempre que se haga referencia al Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios se debería indicar esa denominación o su abreviatura PTGAS, en lugar de “personal”, “empleados” u otros, que pueden dar lugar a confusión. Nos parece más correcta la redacción del documento de Carrera Horizontal. También llama la atención que en un documento se utilicen acrónimos como EBEP y en el otro TREBEP, por ejemplo.

menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Así mismo, el capítulo III del Título II de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, regula la evaluación del desempeño del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Andalucía, estando incluido en su ámbito de aplicación el personal de las Universidades públicas de Andalucía en lo previsto en su normativa específica.

Por lo que respecta al ámbito de negociación, el artículo 37 del EBEP establece que serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública, y con el alcance que en cada caso proceda legalmente, entre otras materias, las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

En este sentido la presente propuesta pretende dar respuesta al citado compromiso de negociación (artículo 37.1.d) del EBEP), así como a lo dispuesto en los apartados 2º (Evaluación del Desempeño) y 3º (Complemento de productividad de carácter transitorio hasta la implantación de la carrera horizontal) del Punto 2 del Anexo II recogido en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Universidades Públicas de Andalucía de 27 de febrero de 2018, que ratifica el Acuerdo de 6 de febrero del mismo año de la Mesa Sectorial del PAS, y en su virtud, acordar la aplicación de todos o algunos de los criterios y procedimientos que compongan el nuevo sistema de evaluación del desempeño y/o de la carrera horizontal, para el reconocimiento de las cuantías previstas en el apartado 3.3.2.

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 la evaluación del desempeño del personal técnico, de gestión y de administración y servicios PTGAS de las UUPPAA firmantes, estableciendo un sistema que permita evaluar la conducta profesional, desarrollada ésta en las competencias requeridas para desempeñar el puesto de trabajo de manera excelente, y el rendimiento o el logro de resultados, entendidos como la contribución de la persona empleada pública en la consecución de los objetivos marcados por la Universidad.

### Artículo 2. Ámbito subjetivo.

Este acuerdo se aplicará a todo el personal técnico, de gestión y de administración y servicios PTGAS de las UUPPAA en situación de servicio activo en estas y que perciba sus retribuciones con cargo al capítulo 1 de sus presupuestos. Igualmente, será aplicable al personal técnico, de gestión y de administración y servicios PTGAS 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 éstas.

## CAPÍTULO II DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS

### Artículo 3. Definición de Evaluación del Desempeño.

La evaluación del desempeño 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 el logro de los objetivos determinados por la Universidad. El TREBEP define la evaluación del desempeño como «procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados».

### Artículo 4. Características de la Evaluación del Desempeño.

1. La evaluación del desempeño tendrá como finalidad la mejora de la gestión pública y del rendimiento del personal, mediante la valoración del cumplimiento de objetivos, de la profesionalidad y de las competencias adquiridas, y que hayan sido acreditadas o reconocidas<sup>2</sup>, en el ejercicio de las tareas asignadas, y se fundamenta en la cultura del aprendizaje permanente

2. La evaluación del desempeño se guiará por los siguientes principios:

- a) Transparencia
- b) Objetividad.
- c) Fiabilidad de los instrumentos.
- d) Periodicidad.
- e) Adaptación a las funciones desarrolladas.
- f) Imparcialidad
- g) No discriminación.
- h) Publicidad.
- i) Voluntariedad<sup>3</sup>

3. Los objetivos de la evaluación del desempeño en las UUPPAA son:

- a) Servir de instrumento para el perfeccionamiento del desarrollo profesional. El resultado de la evaluación y el balance de las adecuaciones a cada puesto ha de servir como

---

<sup>2</sup> Debería estudiarse que **modelo de evaluación y acreditación de competencias** sea compatible con el del INAP, de modo que se facilite la interoperabilidad de marcos competenciales. De hecho, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA) reconoce que **el PTGAS tiene derecho a la formación** y concreta que «La evaluación positiva de actividades de aprendizaje y formación **servirá para la acreditación de competencias**» ([artículo 47.3 LFPA](#)).

<sup>3</sup> **Carácter VOLUNTARIO: Extraído del INAP:** Por último, es de interés preguntarnos sobre el carácter voluntario o no de la participación de los empleados públicos en los procesos de evaluación del desempeño. Sobre esta cuestión, el artículo 20 del TREBEP nada dice al respecto. La ubicación del precepto en el capítulo II del Título III del TREBEP, con el título “Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño”, podría llevarnos a pensar que la participación de los empleados es voluntaria, al encontrarnos en sede de reconocimiento y regulación de un derecho estatutario. Sin embargo, en la medida que la evaluación del desempeño se integra en los sistemas de carrera horizontal, esta voluntariedad vendrá determinada por lo que establezcan las leyes de desarrollo del Estatuto básico y por las normas o instrumentos reguladores de los sistemas de carrera horizontal. Del mismo modo, si bien la participación de los empleados en los sistemas de carrera administrativa horizontal puede admitirse que sea voluntaria en función de lo que disponga la normativa de aplicación, una vez se materialice esta participación, la evaluación del desempeño debería operar de forma preceptiva, como instrumento esencial para evaluar el rendimiento, la actividad y la conducta profesional.

herramienta para detectar y proyectar el plan de formación del PTGAS, basado en las necesidades reales. Los resultados de la evaluación del desempeño tienen que servir tanto para detectar necesidades formativas como para potenciar la participación de los trabajadores en dichas actividades.

- b) Diagnosticar la situación laboral y solicitar un compromiso de mejora continua: la evaluación del desempeño debe servir para conocer los puntos fuertes y débiles de la Universidad en sus tareas de gestión y corregir las no conformidades que se detecten. Tiene que ir encaminada hacia la gestión por competencias.
- c) Mejorar el clima laboral y favorecer unas relaciones mejores tanto con la institución como con respecto a las compañeras y compañeros y a las personas usuarias.
- d) Ayudar al desarrollo personal y profesional de las personas empleadas públicas, para motivar, involucrar en los objetivos e incentivar su iniciativa y participación en la organización. Contar con uno de los **requerimientos necesarios para elementos a valorar en la progresión en la carrera profesional horizontal.**
- e) **Además de su vinculación al derecho a la Carrera Horizontal,** establecer un complemento retributivo, como consecuencia de su resultado y no como causa inicial. La retribución complementaria ha de servir para premiar el esfuerzo superior de una persona empleada pública en comparación con otra.<sup>4</sup>
- f) Aquellos otros que establezca la normativa aplicable.

#### Artículo 5. Régimen jurídico.

La evaluación del desempeño del PTGAS de las **UU.PP.AA.-UUPPAA** se regulará por lo previsto **en el artículo 20 del EBEP y en el presente Acuerdo y, en aquello no previsto, por lo establecido en el TREBEP y resto de normativa contenida en los marcos jurídicos de las personas trabajadoras incluidas en su aplicación, con especial mención a así como en lo establecido en el capítulo III del Título II de la Ley de la Función Pública de Andalucía en lo no previsto en los mismos<sup>5</sup>.**

#### Artículo 6. **Obligatoriedad Voluntariedad.**<sup>6</sup>

Se establece la **obligatoriedad voluntariedad** de la realización de la evaluación del desempeño a la totalidad del personal incluido en el ámbito subjetivo regulado en el artículo 2 del presente Acuerdo, en los términos regulados en el mismo, siendo la Gerencia u órgano competente en materia de **PTGAS personal técnico, de gestión y de administración y servicios** al que se atribuye la responsabilidad de **proporcionar todos los recursos necesarios para su realización.**

### CAPÍTULO III ESTRUCTURA Y PROCEDIMIENTO

#### Artículo 7. Estructura de la evaluación del desempeño.

1. La evaluación del desempeño del personal de las **Universidades públicas de Andalucía UUPPAA** se estructura en la valoración de los siguientes elementos: a) el desempeño profesional **de las personas empleadas públicas del PTGAS** en relación con sus **conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas en competencias o conductas profesionales en la ejecución de sus funciones y tareas;** y b) el logro de resultados en relación con la superación de los objetivos establecidos por la Universidad **REVISAR DESPACIO**

<sup>4</sup> **NO SE CONSIDERA OPORTUNO EL PLASMAR REFLEXIONES PERSONALES EN UN ACUERDO MARCO:** No creemos que lo planteado en el artículo 4.3.d aporte al conjunto del acuerdo.

<sup>5</sup> **MARCOS JURÍDICOS ESPECÍFICOS:** Hay que ser respetuosos con los marcos jurídicos laborales y funcionariales de las personas y colectivos incluidos en el ámbito de aplicación. No se puede privar de la protección de la normativa laboral al PTGAS Laboral.

<sup>6</sup> **Carácter VOLUNTARIO:** [Ya comentado artículo del INAP](#)

2. En la evaluación de las conductas profesionales se tendrán en cuenta la eficiencia en la ejecución de su trabajo, la dedicación y el grado de calidad del mismo, la iniciativa e interés demostrado, la capacidad de trabajo en equipo y la orientación al usuario. Asimismo, se valorarán los conocimientos y aplicación de los mismos en relación con la normativa y procedimientos que gestione, así como el conocimiento y uso creativo, crítico y seguro de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que permitan desarrollar las competencias digitales necesarias para la realización eficiente del trabajo alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo<sup>7</sup>.

3. En la valoración del logro de los objetivos establecidos se tendrá en cuenta la superación de los mismos en relación con los indicadores de cumplimiento establecidos definidos, así como, en su caso, la participación en la consecución de dichos objetivos en el caso en que éstos sean grupales o referidos a la unidad organizativa<sup>8</sup> en la que se preste servicios.

#### Artículo 8. Evaluación de las competencias o asociadas a las conductas profesionales.

1. Se definen las competencias como la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes capacidades personales, sociales y/o metodológicas, que se manifiestan en conductas profesionales observables que llevan al éxito en el desempeño de un puesto de trabajo.<sup>9</sup>

2. El Código de Conducta de los empleados públicos está configurado por los principios éticos y de conducta regulados en el Capítulo VI del TREBEP, donde se mandata a los empleados públicos a desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, todo ello con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

3. En la evaluación de la conducta profesional se valorarán las siguientes ocho competencias<sup>10</sup>:

<sup>7</sup> **INAP define COMPETENCIA DIGITAL**, de forma alineada con los marcos de referencia en la Unión Europea DigComp y ESCO, como «uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, la inclusión y la participación en la sociedad»

<sup>8</sup> **UNIDAD ORGANIZATIVA**: El hecho de que en cada Universidad existan distintas estructuras de RPTs (áreas, servicios, centros, departamentos y unidades, entre otras) sugiere la necesidad de convenir que el término «UNIDAD ORGANIZATIVA», u otro que se considere, se refiera a la entidad donde esté vinculada la plaza del PTGAS.

<sup>9</sup> **ESCO define COMPETENCIA** como «capacidad demostrada para utilizar conocimientos, habilidades y capacidades personales, sociales y/o metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal». La definición de **INCUAL** es «conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo». El **INAP define el MARCO COMPETENCIAL en el ámbito de una organización** como «documento que identifica y define, a través de competencias, las capacidades y habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo dentro de dicha organización.»

<sup>10</sup> Teniendo en cuenta que el TREBEP define en su art. 20 a la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO el “procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados”, parece razonable que se deben definir de forma clara y estructurada qué es lo que se va a evaluar. **Se considera que, para conseguir obtener los resultados que todas las partes persiguen, las competencias asociadas a la conducta profesional propuestas por las gerencias deben ser estudiadas con detenimiento. Hay modelos de referencia en la gestión de las personas que podrían servirnos en este propósito.** Sirva de ejemplo el [Código Ético y de Conducta del Ministerio de Política Territorial](#), donde se relacionan los valores éticos y reglas de conducta asociadas: a) Integridad; b) Ejemplaridad; c) Honestidad y lealtad institucional; d) Imparcialidad y objetividad; e) **Profesionalidad**; f) Responsabilidad, transparencia, eficacia y eficiencia del personal; g) Respeto hacia las personas; i) Respeto de la igualdad de género, como valor transversal; j) Respeto al medio ambiente, en fin. En el referido [Código Ético y de Conducta del Ministerio de Política Territorial](#), dentro del apartado «Profesionalidad» se expresa que los empleados públicos buscarán alcanzar la **excelencia en sus puestos de trabajo** con el fin de prestar los mejores servicios a la ciudadanía. Para ello, actuarán de acuerdo con las siguientes reglas de conducta:

- 1º Desarrollarán y **mejorarán continuamente sus competencias profesionales**, incluidas las que apoyen el desarrollo de nuevos servicios públicos digitales, con el objetivo de llevar a cabo un desempeño óptimo de las funciones y tareas asignadas

- a) *Gestión del tiempo.* Sin perjuicio del cumplimiento horario que legalmente corresponda en cada caso, esta competencia está destinada a valorar, con carácter general, las actitudes no absentistas, por un lado, y el aprovechamiento eficiente de la jornada y horario en relación con los trabajos encomendados y los plazos establecidos.
- b) *Dedicación y calidad del trabajo realizado.* Consiste en el grado de dedicación y responsabilidad con los que se desarrolla el trabajo, respondiendo con especial implicación a los incrementos de volumen de trabajo, tiempo invertido en la actividad y grado de ajuste a los estándares de excelencia en su realización, así como el número de errores cometidos no conformidades en la ejecución del trabajo.
- c) *Iniciativa, innovación e interés en el trabajo.* Esta competencia hace referencia al número de ideas y calidad de las mismas que aporten nuevos planteamientos y/o soluciones con respecto a la actividad de su puesto, así como el grado de autonomía, motivación y constancia mostrado en el desarrollo del trabajo. En la medida que el trabajador aporte nuevos sistemas de trabajo y/o requiera poca motivación para la realización de sus tareas obtendrá una puntuación más alta en esta dimensión.
- d) *Trabajo en equipo.* Esta competencia hace referencia a la implicación de la persona empleada en los equipos de trabajo que se configuran en la unidad organizativa, demostrando valores de empatía y colaboración con el resto de compañeros y alineados con las directrices marcadas por los responsables.
- e) *Orientación al usuario.* Esta competencia se refiere a la capacidad de ofrecer un servicio de alta calidad a los clientes usuarios, identificando sus necesidades y expectativas y dando satisfacción a las mismas.
- f) *Grado de conocimiento y aplicación de la normativa.* Consiste en el grado de conocimiento que el empleado tiene de la normativa relativa a su unidad de destino y categoría o puesto de trabajo, demostrado en su quehacer diario. En la medida que el resultado del trabajo demuestre un importante grado de conocimiento de la normativa aplicable y aplique la misma a las cuestiones concretas que se le planteen en su día a día laboral obtendrá una valoración más alta en esta competencia.
- g) *Grado de conocimiento y ajuste a los procedimientos.* Consiste en el grado de conocimiento que el empleado tiene de los procedimientos aplicables en su unidad organizativa de destino y categoría o puesto de trabajo, demostrado en su quehacer diario. En la medida que el trabajo demuestre un importante grado de conocimiento de los procedimientos aplicables y se ajuste a los mismos en las cuestiones concretas que se le planteen en su día a día laboral obtendrá una valoración más alta en esta competencia.
- h) *Competencias digitales.* Consiste en el uso creativo, crítico y seguro de las TIC para alcanzar los objetivos el grado de conocimiento que el empleado tiene de las aplicaciones ofimáticas, informáticas y tecnológicas y materiales, herramientas y equipos

a su puesto de trabajo, y para facilitar su adaptación a los cambios que se produzcan y su movilidad.

- 2º Propondrán a sus superiores, y en su caso, pondrán en marcha, las **propuestas de simplificación y mejora** que consideren necesarias en relación con el trabajo diario o con otros aspectos que se estimen susceptibles de mejora de rendimiento, de tipo organizativo, estructural, de procedimiento, de prestación de servicios, de gestión de expedientes, etc.
- 3º Participarán activamente en los **proyectos de innovación y de gestión del cambio** que el departamento ponga en marcha.
- 4º **Compartirán el conocimiento, desarrollarán el trabajo colaborativo, el compromiso organizativo**, así como el espíritu de equipo y el desarrollo profesional con la finalidad de contribuir al **mejor rendimiento y resultados** de la organización en beneficio de los usuarios de los servicios y de los destinatarios finales de las actuaciones emprendidas.
- 5º Colaborarán en la formación y desarrollo profesional de los compañeros mediante la **impartición de cursos, jornadas y seminarios** sobre aquellas materias en las que sean especialistas, o mediante la prestación de ayuda a los compañeros de nueva incorporación en su unidad de trabajo.
- 6º Cuando tengan personal a su cargo velarán por **fomentar el trabajo en equipo y la implicación en los proyectos que se gestionen en la unidad**, así como su **compromiso con la innovación pública**.

específicos relativos a su ~~unidad de destino y categoría o puesto de trabajo~~<sup>1112</sup>, demostrado en su quehacer diario. En la medida que el trabajo demuestre un importante grado de conocimiento de las tecnologías aplicables y pericia en el uso de los mismos en las cuestiones concretas que se le planteen en su día a día laboral obtendrá una valoración más alta en esta competencia.

#### **Artículo 9. Metodología de evaluación de competencias asociadas a conductas profesionales.**

1. La evaluación de las competencias ~~o asociadas a las~~ conductas profesionales establecidas en el artículo 8 se realizará mediante la cumplimentación por los evaluadores que se indican en los apartados 1 y 2 del artículo 11, de un cuestionario de competencias, común para todas las Universidades públicas de Andalucía, que contendrá la correspondiente escala de medida. Cada conducta incluida en el cuestionario objeto de evaluación, será valorada en una escala Likert de 1 a 10, ~~que deberá ser trasladada a una escala 100 para ser utilizada en el sistema de la Carrera Horizontal.~~
2. La evaluación del responsable tendrá un valor ponderado de hasta el ~~65%~~ 40% del valor final de la evaluación y la autoevaluación de hasta el ~~35%~~ 40%, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente. La evaluación, en su caso, de los colaboradores y otros agentes evaluadores que se determinen por la Universidad, tendrá un valor ponderado de hasta el ~~40%~~ 20% del valor final de la evaluación. ~~En el caso de los superiores jerárquicos también serán evaluados por el personal a su cargo, adjudicándole la media aritmética de las valoraciones consignadas.~~
3. Si la diferencia entre la evaluación del responsable y la autoevaluación, en promedio, es igual o superior a ~~5~~ 10 puntos porcentuales, ~~el valor ponderado de la evaluación del responsable se incrementará en un 20% y la autoevaluación sufrirá un detrimento del 20%~~ el caso se deberá estudiar y resolver de forma justificada por la Comisión de seguimiento de la evaluación del desempeño de la Universidad constituida conforme a lo establecido en el artículo 16 del presente acuerdo.
4. Se establecerán los mecanismos necesarios para asegurar que, en el proceso de evaluación de la conducta, referido al sistema ~~andaluz~~ de las UUPPAA, el resultado final tienda estadísticamente a una distribución normal, adoptándose las medidas oportunas para corregir desviaciones acusadas.
5. El cuestionario de competencias será aprobado y, en su caso, revisado y modificado, por las universidades, previo ~~informe de negociación y acuerdo con~~ las Centrales Sindicales participantes en este Acuerdo.

#### **Artículo 10. Evaluación del cumplimiento de objetivos.**

1. Las Universidades dispondrán de un sistema general común de dirección por objetivos que permita la asignación y adecuada valoración del rendimiento o resultados obtenidos a través de un sistema de indicadores de cumplimiento de los objetivos asignados.
2. Los objetivos asignados podrán ser individuales o grupales o colectivos referidos, en este caso, a la unidad ~~organizativa~~ de destino de la persona empleada pública. En el caso de objetivos grupales la valoración de los mismos podrá referirse a la participación de la persona empleada pública en su consecución.
3. La valoración de la consecución de los objetivos o, en su caso, de la participación en el logro de los mismos si estos son de carácter grupal, tendrá que referirse a una puntuación numérica, que permita la evaluación del desempeño del personal conforme se establece en el

<sup>11</sup> **INAP define COMPETENCIA DIGITAL**, de forma alineada con los marcos de referencia en la Unión Europea DigComp y ESCO, como «uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, la inclusión y la participación en la sociedad»

<sup>12</sup> Cuando se haga referencia a las **COMPETENCIAS DIGITALES**, se recomienda revisar el trabajo del **INAP y su Marco de Competencias Digitales de las Empleadas y los Empleados Públicos**, que han creado de forma alineada con los marcos de referencia en la Unión Europea DigComp y ESCO.

artículo 14.

4. El sistema general común de dirección por objetivos será aprobado por las Universidades públicas de Andalucía UUPPAA.

#### **Artículo 11. Evaluadores.**

1. La evaluación de las competencias se realizará por el superior jerárquico de cada empleado público y por el propio empleado, así como de los colaboradores respecto de los responsables, en su caso. En el caso de los superiores jerárquicos también serán evaluados por el personal a su cargo, adjudicándole la media aritmética de las valoraciones consignadas. A estos efectos, por la Gerencia de cada Universidad u órgano competente en materia de personal técnico, de gestión y de administración y servicios PTGAS se determinará la relación de empleados y evaluadores para el proceso de evaluación y la determinación de los colaboradores en la evaluación de los responsables.

2. Asimismo, en el caso de que el modelo de evaluación de las competencias de alguna Universidad así lo contemple, podrán actuar otros agentes evaluadores, tales como usuarios, pares o técnicos expertos en evaluación.

3. La determinación de los evaluadores en relación con la evaluación del cumplimiento de los objetivos se realizará conforme al sistema de dirección por objetivos establecidos en cada Universidad.

4. Así mismo, tendrán la consideración de evaluadores los miembros de la comisión técnica de reclamaciones que se establece en el artículo 15.

#### **Artículo 12. Requisitos para la evaluación del desempeño.**

Para participar en el proceso de evaluación del desempeño, será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) ~~Haber prestado servicios efectivos durante, al menos, seis meses dentro del periodo a evaluar.~~<sup>13</sup>
- b) No cumplir sanción disciplinaria por falta grave o muy grave durante el período evaluado.
- c) En el caso de haber desempeñado más de un puesto de trabajo en el período a evaluar, la evaluación se realizará sobre el puesto de trabajo que se haya desempeñado durante un tiempo superior o en el puesto actual, según solicite la persona interesada.<sup>14</sup>

#### **Artículo 13. Período de evaluación del desempeño.**

La evaluación del desempeño se llevará a cabo bialmente con la periodicidad necesaria que se requiera para el desarrollo de la Carrera Horizontal y se resolverá antes del 30 de junio del año siguiente a la finalización del período a evaluar.

#### **Artículo 14. Superación de la evaluación del desempeño.**

1. La valoración numérica total de la evaluación del desempeño será de 100 puntos máximos, con el siguiente desglose:<sup>15</sup>

- a) Evaluación de las competencias o conductas profesionales: máximo de 60 puntos.
- b) Evaluación del logro de objetivos: máximo de 40 puntos.

2. La evaluación del desempeño se considerará superada cuando se alcancen, al menos, 60

<sup>13</sup> No se entiende.

<sup>14</sup> Con la redacción original se pueden dar circunstancias no deseables como que una persona que lleve los últimos 30 meses desempeñando de forma excelente unas funciones de superior nivel o responsabilidad al resto del periodo anterior, y que se le evalúe de forma anacrónica.

<sup>15</sup> Se considera que no se explica cómo se harán las evaluaciones de competencias, conducta profesional y logros de objetivos.

puntos de la puntuación máxima, no pudiendo obtenerse menos de 30 puntos en la evaluación de la conducta profesional y menos de 20 puntos en el logro de objetivos.

## CAPÍTULO IV SISTEMA DE GARANTÍAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### Artículo 15. Sistema de garantías de la evaluación del desempeño.

1. Contra el resultado de la evaluación del desempeño se podrá interponer reclamación ante ~~el Comité técnico~~ **la Comisión** de reclamaciones de la Universidad en el plazo de quince días desde que se publique o notifique dicho resultado.
2. ~~El Comité técnico~~ **La Comisión** de reclamaciones, que tendrá carácter técnico **y paritario**, estará formado por el Gerente o persona que tenga las competencias de jefatura del PTGAS, o persona en quien delegue, **2 representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo y tantos cuatro miembros designados por aquél el gerente que sean necesarios para obtener la paridad entre gerencia y la representación social.**
3. ~~El Comité técnico~~ **La Comisión** de reclamaciones realizará las actuaciones que estime necesarias para resolver las reclamaciones presentadas, en el plazo de ~~tres meses~~ **un mes**, prorrogables por este mismo tiempo. **En todo caso, estos plazos no podrán suponer un perjuicio las fechas de efectos de la percepción de los importes correspondientes a la Carrera Horizontal.**
4. El Comité técnico de reclamaciones elevará una propuesta de modificación o ratificación del resultado de la evaluación del desempeño a la Gerencia u órgano competente en materia de ~~personal técnico, de gestión y de administración y servicios~~ **PTGAS**, que será en último término la competente para dictar Resolución. Contra la misma se podrá interponer recurso de alzada ante el Rector en los plazos y formas que determine la normativa en materia de procedimiento administrativo.

### Artículo 16. Comisiones de seguimiento de la evaluación del desempeño.

1. Existirá una Comisión de seguimiento en cada Universidad formada por la Gerencia u órgano competente en materia de ~~personal técnico, de gestión y de administración y servicios~~ **PTGAS** y aquellas personas que designe, **los órganos de representación del PTGAS** y las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, que velará por el cumplimiento de lo establecido en este acuerdo ~~porque, con carácter general, se cumplan los principios que deben regir el proceso de evaluación del desempeño indicados en el artículo 4.2.~~
2. Así mismo, existirá una Comisión de seguimiento **autonómica, de carácter paritario y derivada de la Mesa Sectorial del PTGAS en el ámbito de las Universidades públicas de Andalucía** formado por las Gerencias u órgano competente en materia de ~~personal técnico, de gestión y de administración y servicios, o personas en que éstas deleguen y las organizaciones sindicales~~, que velará, además de por el cumplimiento de los principios mencionados en el apartado anterior, por la homogeneidad del modelo, para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como formular propuestas de mejora de dichos resultados.

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

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

### **Disposición Transitoria.**

1. El sistema de evaluación del desempeño previsto en el presente Acuerdo comenzará a aplicarse en el año 2024.
2. En el primer semestre del año 2024 deberá estar elaborado el sistema general común de Dirección por Objetivos de las Universidades públicas de Andalucía.
3. Excepcionalmente, con el fin de realizar la primera evaluación del desempeño, de carácter piloto,  **aunque obligatoria,** en el segundo semestre de 2024 se realizará la evaluación de las competencias o conductas profesionales. Asimismo, en el caso de contar con un sistema de determinación de objetivos e indicadores, las Universidades que dispongan del mismo podrán igualmente realizar la evaluación de los objetivos durante dicho semestre, a efectos de la primera evaluación del desempeño. De no disponer del mismo, para esta primera evaluación del desempeño bastará con la evaluación de las competencias, ajustando las puntuaciones necesarias para su superación a este hecho.
4. Como consecuencia del carácter piloto de la primera evaluación de las competencias o conductas profesionales prevista en el apartado anterior, se podrán modificar los elementos que conforman la misma, previa **negociación y acuerdo en la Comisión de seguimiento autonómica con las organizaciones sindicales,** modificándose, en consecuencia, el presente acuerdo.
5. La segunda y siguientes evaluaciones del desempeño se realizarán en los plazos y procedimiento establecidos en el presente acuerdo, **modificado, en su caso conforme se indica en el apartado anterior y cuando sea necesario para el normal desarrollo del Acuerdo de Carrera Horizontal.** **En el caso de que no se desarrolle el procedimiento de evaluación dentro de los plazos establecidos y por motivos ajenos a la persona solicitante, se le asignará una puntuación de 100 sobre 100.**

**Noviembre de 2023.**