

**ACUERDO 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 LAS  
UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE  
ANDALUCÍA**

ACUERDO 4/12/2023

## ÍNDICE

PREÁMBULO.....	4
TÍTULO I EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	6
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES .....	6
Artículo 1. <i>Ámbito objetivo.</i> .....	6
CAPÍTULO II DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS.....	7
Artículo 3. <i>Definición de evaluación del desempeño.</i> .....	7
Artículo 4. <i>Características de la evaluación del desempeño.</i> .....	7
Artículo 5. <i>Régimen jurídico.</i> .....	8
Artículo 6. <i>Necesidad.</i> .....	8
CAPÍTULO III ESTRUCTURA Y PROCEDIMIENTO .....	9
Artículo 7. <i>Estructura de la evaluación del desempeño.</i> .....	9
Artículo 8. <i>Evaluación de las competencias o conducta profesional.</i> .....	9
Artículo 9. <i>Evaluación de las conductas profesionales.</i> .....	11
Artículo 10. <i>Evaluación del cumplimiento de objetivos.</i> .....	11
Artículo 11. <i>Personas evaluadoras.</i> .....	12
Artículo 12. <i>Requisitos para la evaluación del desempeño.</i> .....	12
Artículo 13. <i>Período de evaluación del desempeño.</i> .....	13
Artículo 14. <i>Superación de la evaluación del desempeño.</i> .....	13
CAPÍTULO IV SISTEMA DE GARANTÍAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	14
Artículo 15. <i>Sistema de garantías de la evaluación del desempeño.</i> .....	14
Artículo 16. <i>Comisiones de seguimiento de la evaluación del desempeño.</i> ....	14
TÍTULO II CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL .....	15
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES .....	15
Artículo 17. <i>Ámbito objetivo.</i> .....	15
Artículo 18. <i>Ámbito subjetivo.</i> .....	15
CAPÍTULO II DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA.....	15
Artículo 19. <i>Definición de carrera profesional horizontal.</i> .....	15
Artículo 20. <i>Estructura.</i> .....	16
CAPÍTULO III ACCESO, PROGRESIÓN Y EVALUACIÓN.....	16

Artículo 21. Sistema de acceso y progresión en la carrera profesional horizontal.....	16
Artículo 22. Periodo de permanencia necesario para el reconocimiento del escalón profesional.....	17
Artículo 23. Evaluación del desempeño profesional. ....	18
Artículo 24. Complemento retributivo de carrera profesional. ....	18
CAPÍTULO IV RECONOCIMIENTO DE ESCALONES PROFESIONALES	19
Artículo 25. Estructura. ....	19
Artículo 26. Procedimiento de reconocimiento de escalones profesionales. ..	21
CAPÍTULO V COMISIÓN DE EVALUACIÓN .....	22
Artículo 27. Comisión de Evaluación de la carrera profesional horizontal... 22	
Artículo 28. Comisiones de seguimiento de la carrera profesional horizontal. ....	23
Disposición adicional única. Desarrollo e interpretación del acuerdo. ....	23
Disposición transitoria primera. Evaluación del desempeño. ....	23
Disposición transitoria segunda. Proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal. ....	24
Disposición derogatoria única. Derogación normativa. ....	25
Disposición final primera. Entrada en vigor.....	25

TEXTO CONVENSADO ACUERDO 4/12/2023

## PREÁMBULO

La Mesa General de Universidades Públicas de Andalucía (en adelante, UUPPAA), de fecha de 27 de febrero de 2018, donde se ratifica el acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial del PTGAS de las UUPPAA el 6 de febrero de 2018, estableció que *“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”*.

Las UUPPAA y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de UUPPAA manifiestan su voluntad de alcanzar el citado acuerdo que permita la implantación del sistema de evaluación del desempeño y el modelo de carrera profesional horizontal que se desarrollan en este acuerdo.

La promoción del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (en lo sucesivo, 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 (LOSU, en adelante), que dispone que la autonomía de las universidades comprende *“La selección, formación y promoción del personal docente e investigador y personal técnico, de gestión y de administración y servicios, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades y las características de éstas”*.

En este sentido, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP, en lo sucesivo), establece en su artículo 14, letra c) el derecho, de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, de las personas empleadas públicas *“A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación”*, definiendo en el apartado 2 de su artículo 16 la carrera profesional como *“el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad”*. El contenido concreto de la carrera horizontal se encuentra recogido en el apartado 3.a) del citado artículo 16 TRLEBEP, que dispone que la carrera profesional aplicable en cada ámbito podrá consistir, entre otras, en la *“Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto”*. Así, el artículo 17 TRLEBEP contempla las reglas que se pueden aplicar en la regulación de la carrera profesional horizontal, disponiendo en su letra b) que *“Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros*

*méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida”, debiendo determinarse, a tenor de lo dispuesto en el artículo 20.3 TRLEBEP “los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal (...).”*

En idénticos términos a lo expuesto en el citado artículo 17 TRLEBEP, la Mesa Sectorial del PAS de las UUPPAA, 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 UUPPAA, 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).

En términos similares a lo expuesto en el TRLEBEP se manifiesta la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (en adelante, LFPA), 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 Sección 1.ª del Capítulo II del Título V.

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.

Por lo que respecta al ámbito de negociación, el artículo 37 TRLEBEP, en la letra d) de su apartado 1, 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 legalmente proceda en cada caso, (...) d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño”.

En consecuencia, el objetivo del presente acuerdo es establecer el sistema de evaluación del desempeño, así como implantar y regular la carrera profesional horizontal del PTGAS de las UUPPAA, estructurada en seis escalones, que se irán alcanzado por el cumplimiento de los requisitos de permanencia y la evaluación en el desempeño del puesto de trabajo.

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

En atención a lo expuesto, a propuesta de las UUPPAA y los sindicatos más representativos de estas, dando respuesta a la anteriormente aludida negociación recogida en el artículo 37.1.d) TRLEBEP y previo acuerdo de fecha xx de diciembre de 2023 de la Mesa Sectorial de Negociación, se ha acordado:

## TÍTULO I EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1.** *Ámbito objetivo.*

El presente título tiene por objeto la regulación de la evaluación del desempeño del PTGAS de las UUPPAA firmantes, estableciendo un sistema que permita evaluar la conducta profesional, desarrollada esta en las competencias profesionales requeridas para desempeñar el puesto de trabajo, 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 título se aplicará a todo el PTGAS de las UUPPAA en situación de servicio activo en estas y que perciba sus retribuciones con cargo al capítulo I de sus presupuestos. Igualmente, será aplicable al 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 estas.

## 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 la consecución de los objetivos determinados por la Universidad.

**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, 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.

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 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 las personas trabajadoras 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.
- e) Contar con uno de los requerimientos necesarios para la progresión en la carrera profesional horizontal.
- f) Establecer un complemento retributivo, como consecuencia de su resultado y no como causa inicial. La retribución complementaria ha de servir para premiar el esfuerzo de una persona empleada pública en comparación con otra.
- g) Aquellos otros que establezca la normativa aplicable.

#### **Artículo 5.** *Régimen jurídico.*

La evaluación del desempeño del PTGAS de las UUPPAA se regulará por lo previsto en el artículo 20 TRLEBEP y en el presente Acuerdo, así como en lo establecido en el capítulo III del título II de la LFPA en lo no previsto en estos.

#### **Artículo 6.** *Necesidad.*

Para la percepción del cuarto tramo del Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el PTGAS de las UUPPAA, así como de cualquiera de los escalones en que se estructura la carrera profesional horizontal será necesaria la superación de la evaluación del desempeño en los términos que se establecen en el presente acuerdo.

### CAPÍTULO III ESTRUCTURA Y PROCEDIMIENTO

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

1. La evaluación del desempeño del PTGAS de las UUPPAA se estructura en la valoración de los siguientes elementos:

- a) El desempeño profesional de las personas empleadas públicas en relación con sus conocimientos, habilidades y aptitudes desarrolladas en competencias o conductas profesionales en la ejecución de sus funciones y tareas.
- b) El logro de resultados en relación con la superación de los objetivos establecidos por la Universidad.

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 de este, la iniciativa e interés demostrado, la capacidad de trabajo en equipo y la orientación al usuario. Asimismo, se valorarán los conocimientos y aplicación de estos en relación con la normativa y procedimientos que gestione, así como el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías que permitan desarrollar las competencias digitales necesarias para la realización eficiente del trabajo.

3. En la valoración del logro de los objetivos establecidos se tendrá en cuenta la superación de estos en relación con los indicadores de cumplimiento establecidos, así como, en su caso, la participación en la consecución de dichos objetivos en el supuesto en que estos sean grupales o referidos a la unidad en la que se preste servicios.

#### **Artículo 8.** *Evaluación de las competencias o conducta profesional.*

1. Se definen las competencias como la combinación de conocimientos, habilidades y aptitudes que se manifiestan en conductas profesionales observables y objetivables que llevan al éxito en el trabajo.

2. En la evaluación de la conducta profesional se valorarán 6 de entre las siguientes ocho competencias. Las universidades determinarán qué competencias eligen para cada puesto y nunca menos de 6:

- a) *Gestión del tiempo.* Sin perjuicio del cumplimiento horario que legalmente corresponda en cada caso, esta competencia profesional está destinada a valorar el aprovechamiento eficiente de la jornada y horario en relación con los trabajos encomendados y los plazos establecidos.

- TEXTO COMPLETO ACUERDO 4/12/2023
- 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 en la ejecución del trabajo.
  - c) *Iniciativa e interés en el trabajo.* Esta competencia profesional hace referencia al número de ideas y calidad de estas 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 la persona trabajadora 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 profesional hace referencia a la implicación de la persona empleada en los equipos de trabajo que se configuran en la unidad, demostrando valores de empatía y colaboración con el resto de las compañeras y de los compañeros y alineados con las directrices marcadas por los responsables.
  - e) *Orientación a la persona usuaria.* Esta competencia profesional se refiere a la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a las personas usuarias, identificando sus necesidades y expectativas y dando satisfacción a estas.
  - f) *Grado de conocimiento y aplicación de la normativa.* Consiste en el grado de conocimiento que la persona empleada 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 la persona empleada tiene de los procedimientos aplicables en su unidad 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 grado de conocimiento que la persona empleada tiene de las aplicaciones ofimáticas, informáticas y tecnológicas y materiales, herramientas y equipos específicos

relativos a su unidad 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 las tecnologías aplicables y pericia en el uso de estos en las cuestiones concretas que se le planteen en su día a día laboral obtendrá una valoración más alta en esta competencia.

**Artículo 9.** *Evaluación de las conductas profesionales.*

1. La evaluación de las competencias o conductas profesionales establecidas en el artículo 8 se realizará mediante la cumplimentación por las personas evaluadoras que se indican en los apartados 1 y 2 del artículo 11 de un cuestionario de competencias, común para todas las UUPPAA, 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.

2. La evaluación de la persona responsable tendrá un valor ponderado de hasta el 60% del valor final de la evaluación y la autoevaluación de hasta el 40%, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente. La evaluación, en su caso, de las personas colaboradoras y otros agentes evaluadores que se determinen por la Universidad tendrá un valor ponderado de hasta el 10% del valor final de la evaluación, detrayéndose, en este caso, el 10% de forma proporcional, 5% de la evaluación de la persona responsable y 5% de la autoevaluación.

3. Si la diferencia entre la evaluación de la persona responsable y la autoevaluación, en promedio, es igual o superior a 5 puntos, se planteará una reevaluación con un colaborador externo.

4. Se establecerán los mecanismos necesarios para asegurar que, en el proceso de evaluación de la conducta profesional, referido al sistema andaluz, el resultado final tienda a una distribución normal, adoptándose las medidas oportunas para corregir desviaciones acusadas.

5. El cuestionario de competencias profesionales será aprobado y, en su caso, revisado y modificado, por las universidades, previa negociación 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 de destino de la persona empleada pública.

En el caso de objetivos grupales, la valoración de estos 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 estos si son de carácter grupal, tendrá que referirse a una puntuación numérica, que permita la evaluación del desempeño del personal conforme se establece en el artículo 14.

4. El sistema general común de dirección por objetivos será aprobado por las UUPPAA, previa negociación con las Centrales Sindicales participantes en este Acuerdo.

**Artículo 11.** *Personas evaluadoras.*

1. La evaluación de las competencias se realizará por la persona superior jerárquica de cada persona empleada pública y por la propia persona empleada pública, así como por las personas colaboradoras respecto de las personas responsables, en su caso. A estos efectos, por la Gerencia de cada Universidad u órgano competente en materia de PTGAS se determinará la relación de personas empleadas y evaluadoras para el proceso de evaluación y de las personas colaboradoras en la evaluación de las responsables. Si alguna persona no quiere someterse a la evaluación de desempeño, tendrá que comunicarlo a la Gerencia de manera fehaciente.

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 personas usuarias, pares o personas técnicas expertas en evaluación.

3. La determinación de las personas evaluadoras 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 personas evaluadoras 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.

A estos efectos, las vacaciones, permisos reglamentarios (excluidas licencias o permisos sin retribución), bajas por accidente laboral o

enfermedad profesional, permisos/licencias/bajas relacionadas con el embarazo de riesgo, la maternidad, la paternidad o el parto, la violencia de género y los créditos sindicales parciales serán considerados de servicios efectivos del puesto. En tal caso, las personas serán evaluadas por el periodo de trabajo efectivo.

Las personas que durante el periodo de evaluación completo se encuentren haciendo uso de créditos sindicales estarán exentas de realizar la evaluación, sin perjuicio de que, a todos los efectos, sea considerada como superada con la puntuación mínima que se establezca para ello.

- b) No cumplir sanción disciplinaria por falta grave o muy grave durante el período evaluado. Si la persona se encuentra en situación de ejecución de la sanción, no podrá solicitar la evaluación ese año, teniendo que esperar a la próxima convocatoria.
- 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.

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

La evaluación del desempeño se llevará a cabo bienalmente 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 máximo, con el siguiente desglose:

- 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, 55 puntos de la puntuación máxima, no pudiendo obtenerse menos de 15 puntos en la evaluación de la conducta profesional y menos de 10 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 de Reclamaciones de la Universidad en el plazo de quince días desde que se publique o notifique dicho resultado.

2. El Comité Técnico de Reclamaciones, que tendrá carácter técnico, estará formado por la Gerencia u órgano competente en materia de PTGAS, o persona en quien delegue, y cuatro miembros designados por aquella.

3. El Comité Técnico de Reclamaciones realizará las actuaciones que estime necesarias para resolver las reclamaciones presentadas en el plazo de tres meses, prorrogables por este mismo tiempo.

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 PTGAS, que será en último término la competente para dictar resolución. Contra esta resolución 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 paritaria en cada Universidad, formada por la Gerencia u órgano competente en materia de PTGAS y aquellas personas que designe y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación Andaluza de Universidad, que velará 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 paritaria en el ámbito de las UUPPAA formado por las Gerencias u órganos competentes en materia de PTGAS, o personas en quien deleguen y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación Andaluza de Universidad, 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.

3. La representación de las organizaciones sindicales en las dos Comisiones de Seguimiento anteriores se distribuirá proporcionalmente en función de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales en el sector del

PTGAS en cada Universidad, para la del apartado 1, y en el conjunto de las UUPPAA, para la del apartado 2.

## TÍTULO II CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 17.** *Ámbito objetivo.*

El presente título tiene por objeto la regulación de la carrera profesional horizontal del PTGAS 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 18.** *Ámbito subjetivo.*

Este título se aplicará a todo el PTGAS de las UUPPAA en situación de servicio activo en estas y que perciba sus retribuciones con cargo al capítulo I de sus presupuestos. Igualmente, será aplicable al 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 estas.

### CAPÍTULO II DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA

**Artículo 19.** *Definición de carrera profesional horizontal.*

La carrera profesional horizontal del PTGAS 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. A estos efectos, se entenderá cambio de puesto de trabajo cuando se produzca un cambio de grupo/subgrupo o nivel de complemento de destino, en el PTGAS funcionario, o de grupo/categoría, en el PTGAS laboral.

- 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 20. Estructura.**

La carrera profesional horizontal se estructura en seis escalones:

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

**CAPÍTULO III  
ACCESO, PROGRESIÓN Y EVALUACIÓN**

**Artículo 21. 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 o desde del nombramiento como personal funcionario interino o desde la firma del primer contrato como personal laboral, siempre que la persona cumpla los criterios que se han utilizado 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 UUPPAA, 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 UUPPAA.

2. El acceso a los escalones previstos en el artículo anterior requerirá de convocatoria previa y del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente acuerdo, con la única excepción del primer escalón, que se obtiene automáticamente con los requisitos recogidos en el apartado anterior.

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

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

- a) Ostentar la condición de personal funcionario o laboral y desempeñar sus funciones en una de las UUPPAA, percibiendo sus retribuciones con cargo al capítulo I de sus presupuestos.
- b) Presentar la solicitud para obtener el segundo escalón de la carrera profesional o para acceder a cada uno de los escalones superiores, en el plazo y en la forma que se determine en las correspondientes convocatorias.
- c) Acreditar el número de años de permanencia como personal funcionario o laboral, a fecha de cada convocatoria, establecidos para obtener el segundo escalón, así como los establecidos para acceder a los escalones superiores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.
- d) Superar las evaluaciones y requisitos correspondientes a los méritos exigibles en cada escalón.

**Artículo 22.** *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 o haber sido nombrado funcionario interino o haber firmado un contrato como personal laboral y cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 21.1.

- b) Para conseguir el segundo escalón será necesario acreditar 6 años de permanencia en el ente administrativo referido en el punto primero, según la calificación establecida en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, todo ello, a la fecha prevista en la correspondiente convocatoria.
- c) La evaluación para acceder a los escalones sucesivos hasta el sexto podrá solicitarse transcurridos 6 años desde la precedente evaluación positiva, tomándose como fecha de inicio del cómputo del plazo el día siguiente a la finalización del anterior periodo de permanencia cuya evaluación se ha solicitado.

2. A los efectos de la permanencia continuada o interrumpida del personal en situación de servicio activo en cualquier UUPPAA o en otra Universidad pública o Administración pública, las vacaciones, permisos reglamentarios (excluidas licencias o permisos sin retribución), bajas por accidente laboral o enfermedad profesional, permisos/licencias/bajas relacionadas con el embarazo de riesgo, la maternidad, la paternidad o el parto, la violencia de género, los créditos sindicales parciales serán considerados de servicios efectivos del puesto. En tal caso, las personas serán evaluadas por el periodo de trabajo efectivo.

3. Las personas que durante todo el periodo de evaluación completo se encuentren haciendo uso de créditos sindicales estarán exentas de realizarla, sin perjuicio de que, a todos los efectos, sea considerada como superada la valoración de la carrera profesional con la puntuación mínima que se establezca para ello y, en consecuencia, reconocido el escalón profesional solicitado según el procedimiento indicado en el artículo 26.

**Artículo 23.** *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 21.1 y 22.1.a) del presente acuerdo.

**Artículo 24.** *Complemento retributivo de carrera profesional.*

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

2. El personal será retribuido con el importe correspondiente a la totalidad de los escalones que tenga perfeccionados en los diferentes Grupos/Subgrupos

que tenga reconocidos desde el primero 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 estos.

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, cuyo efecto será el 1 de enero de 2024 o la fecha en la que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 21.1 de este acuerdo.

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

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	1.730 €	1.475 €	1.000 €	900 €
3	1.903 €	1.623 €	1.100 €	990 €
4	2.093 €	1.785 €	1.210 €	1.089 €
5	2.303 €	1.963 €	1.331 €	1.198 €
6	2.533 €	2.160 €	1.464 €	1.318 €

5. Los importes del apartado 4 de este artículo se incrementarán en la misma medida que las retribuciones del personal del sector público que se establezcan, en su caso, por la Administración General del Estado, en su porcentaje máximo para cada año.

#### CAPÍTULO IV RECONOCIMIENTO DE ESCALONES PROFESIONALES

**Artículo 25. Estructura.**

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

a) Trayectoria y actuación profesional (máx. 25 puntos):

1. Trayectoria profesional (máx. 15 puntos): se valorará la experiencia acreditada como personal funcionario o personal laboral en cualquier Grupo o Subgrupo: 0,50 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. 20 puntos): 3,34 puntos por año en el período de 6 años o de manera proporcional si el tiempo es inferior.
- b) Calidad de los trabajos realizados (máx. 10 puntos): se valorará la calidad de los trabajos realizados en materia de innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento, competencias digitales y colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares en el período evaluado de carrera horizontal. La forma de valorar este apartado será a través de una breve memoria presentada por la persona que solicita la evaluación, que será puntuada de forma global por la persona responsable de 0 a 10 puntos.
- c) Formación y conocimientos adquiridos (máx. 35 puntos): se valorará a razón de 0,25 puntos por hora de formación en el período evaluado de carrera horizontal.
1. Formación genérica (máx. 15 puntos): se valorarán las acciones formativas relacionadas con Calidad Universitaria, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Idiomas e Igualdad, así como otras que se consideren transversales.
  2. Formación específica para el puesto de trabajo (máx. 20 puntos): se valorarán las acciones formativas cuyos contenidos estén directamente relacionados con el área del puesto de trabajo que se ocupe.
  3. Realización de acciones formativas de adecuación profesional determinadas por la Gerencia a efectos de carrera horizontal (máx. 30 puntos).

Por parte de la Universidad se garantizará la suficiente oferta formativa para que todo el personal pueda tener posibilidades de realizar las acciones formativas necesarias para la consecución de este requisito, tanto recibidas como impartidas.

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.

Las actividades formativas, en las que se haya expedido certificado de aprovechamiento, se valorarán a razón de 0,30 puntos por hora de formación en el período evaluado de carrera horizontal.

- d) Evaluación del desempeño (máx. 30 puntos): se multiplicará por 0,30 puntos la media del resultado obtenido en las evaluaciones correspondientes al periodo evaluado de carrera horizontal, siempre que este resultado sea superior a 55 puntos de media.

2. Para entender superada la valoración de la carrera profesional y, en consecuencia, reconocido el escalón profesional solicitado según el procedimiento indicado en el artículo siguiente, será necesario obtener una puntuación total de al menos 55 puntos.

**Artículo 26.** *Procedimiento de reconocimiento de escalones profesionales.*

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

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

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

## CAPÍTULO V COMISIÓN DE EVALUACIÓN

**Artículo 27.** *Comisión de Evaluación de la carrera profesional horizontal.*

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

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

- a) Presidencia: Gerente/a o persona en quien delegue.
- b) Vicepresidencia: Vicegerente/a o persona que asuma las funciones de Dirección de Personal caso de no haber Vicegerente/a, que actuará como Presidente/a en caso de ausencia de este/a.
- c) Secretaría: persona funcionaria del Área de Recursos Humanos, a propuesta de la Gerencia.
- d) Vocales: cuatro personas Responsables de Área/Servicio/Centro/Unidad o similar de la Universidad, a propuesta de la Gerencia, nombrados para cada convocatoria.

3. Para cada convocatoria se designarán las personas 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 normas de funcionamiento que se establecen en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

**Artículo 28.** *Comisiones de seguimiento de la carrera profesional horizontal.*

1. Existirá una Comisión de Seguimiento paritaria en cada Universidad, formada por la Gerencia u órgano competente en materia de PTGAS y aquellas personas que designe y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación Andaluza de Universidad, que velará porque, con carácter general, se cumplan los principios que deben regir el proceso de evaluación de la carrera profesional horizontal.

2. Así mismo, existirá una Comisión de Seguimiento paritaria en el ámbito de las UUPPAA formado por las Gerencias u órganos competentes en materia de PTGAS, o personas en quien deleguen y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación Andaluza de Universidad, 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.

3. La representación de las organizaciones sindicales en las dos Comisiones de Seguimiento anteriores se distribuirá proporcionalmente en función de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales en el sector del PTGAS en cada Universidad, para la del apartado 1, y en el conjunto de las UUPPAA, para la del apartado 2.

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

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

**Disposición transitoria primera.** *Evaluación del desempeño.*

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 necesaria, 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 de este podrán igualmente realizar la evaluación de los objetivos durante dicho semestre, a efectos de la primera evaluación del desempeño. De no disponer de aquel, 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 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.

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

1. El PTGAS 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 hasta el cuarto escalón en función del cumplimiento de la condición de la antigüedad, que a continuación se establece:

- a) Podrá acceder al primer escalón de la carrera profesional el PTGAS en los términos establecidos en los artículos 21.1 y 22.1.a) del presente acuerdo.
- b) Podrá acceder al segundo escalón de la carrera profesional el PTGAS que acredite más de 6 años de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.
- c) Podrá acceder al tercer escalón de la carrera profesional el PTGAS que acredite más de 12 años de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.
- d) Podrá acceder al cuarto escalón de la carrera profesional el PTGAS que acredite más de 18 años de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.

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

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

4. El acceso extraordinario al escalón segundo, tercero o cuarto es único. 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.

5. El reconocimiento del correspondiente escalón profesional supondrá una retribución que será igual a la suma de los importes desde el primer escalón hasta el escalón reconocido, de acuerdo con los importes que se detallan en el apartado 4 del artículo 24.

**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.