



Servicios
Públicos
Andalucía



Aportaciones al borrador de preacuerdo entre las gerencias de las UUPPAA y los sindicatos

Partiendo del documento que las gerencias remitieron a las organizaciones sindicales sobre **carrera horizontal y evaluación del desempeño** el pasado 7 de diciembre de 2023, desde **UGT** se ha realizado una reflexión que consideramos de la relevancia suficiente para defenderla y que se tenga en cuenta en la futura negociación con la Junta de Andalucía y que no desvirtúan el sentido de lo acordado, sino que aportan matices de gran importancia que pensamos se han quedado atrás por la premura con la que se llevó a cabo la negociación, sin un tiempo material suficiente para poder atisbar todos estos puntos que pasamos a desarrollar:

- Debe explicitarse que, tal como se compartió en la mesa de negociación, el acceso al sistema debe ser **VOLUNTARIO** y la evaluación del desempeño SOLO debe tener efectos sobre el escalón solicitado y NO PUEDE afectar a los ya obtenidos, ni a otros acuerdos como el del **Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios (ACPMCS)** que presta el PTGAS de las UUPPAA.
- Entendemos que, como el procedimiento finaliza con cada **año natural**, debe contemplarse que los requisitos para concurrir a la convocatoria deberían cumplirse dentro de ese año completo, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre; dando la posibilidad a todas las personas empleadas públicas que cumplan dichos requisitos a poder optar a la convocatoria.
- Aunque se han **homogeneizado la redacción y los términos empleados**, consideramos que se siguen utilizando algunos términos poco actualizados como “**nuevas tecnologías**” (Art. 7.2) o **definiciones no ajustadas** a los marcos competenciales europeos o españolas como para “**competencia digital**” (Art. 8.2.g) o “**evaluación del desempeño**”.
- Se **DEBEN** consolidar los 4 tramos del ACPMCS, tal como se plantea para el primer escalón de la carrera horizontal (Art. 24.4) y, **DEBE** entenderse que, en ningún caso, el desarrollo de la carrera horizontal afectará a la percepción del CPMCS por parte del PTGAS. Y así debe hacerse constar en el documento final.
- Dado que la filosofía del desarrollo de la carrera horizontal debe ser premiar la contribución de las personas empleadas públicas en la consecución de los objetivos marcados por las Universidades,

entendemos que las cuantías anuales correspondientes a los distintos escalones profesionales deberían conllevar **una menor brecha salarial**, sin esa excesiva diferencia entre los grupos III y IV/escalas C1 y C2 con los grupos y escalas de superior categoría, entre los que se aprecian diferencias de más de 1000 € en algunos escalones. Entendemos que debería producirse un ajuste, mayorando las cuantías en los grupos III/VI y escalas C1/C2 y que el resultado final no supere el 10% de diferencia entre grupos y escalas y los correspondientes escalones.

Asimismo, en cuanto a las cuantías, se han de equiparar las agrupaciones profesionales, sin requisito de titulación (Disposición adicional sexta del TREBEP), como el grupo E de la UGR, con las de los grupos III/IV y escalas C1/C2.

- En la **Disposición transitoria segunda** se concretan los términos para el proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal para que el PTGAS pueda acceder de forma directa y con carácter único y extraordinario hasta el cuarto escalón, con efectos económicos de 1 de enero de 2025 y, desde **UGT** seguimos manteniendo que se DEBE: 1º) poder solicitar el acceso al **sexto escalón** por parte de todas las personas que reúnan los requisitos a la fecha de la convocatoria; 2º) que se debería poder solicitar el acceso al **escalón superior correspondiente** en la convocatoria en la que se cumplan los requisitos de permanencia y NO 6 años después de la precedente evaluación positiva y 3º) el requisito de cumplimiento de los 6 años de permanencia **DEBE cumplirse durante el año natural** de la correspondiente convocatoria y NO a la fecha de publicación de esta.