



## PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN Y APORTACIONES AL BORRADOR DE CARRERA HORIZONTAL PROPUESTO POR LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANDALUZAS

### LEYENDAS:

- **en rojo tachado: eliminar.**
- **en azul: adicionar.**
- **en verde: comentarios**
- **en amarillo: solicitamos aclaraciones**

### 1. Preámbulo

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

La puesta en marcha de las medidas aquí propuestas requieren garantía de la suficiencia financiera de las Universidades Andaluzas que permita su implementación.

### 2. Adaptación al desarrollo del Estatuto Básico.-

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

Aunque opinamos que este punto no es necesario, estaríamos dispuestos a aceptarlo con la modificación propuesta.

### 3. Ámbito de aplicación:

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



**Asimismo, se estudiará la fórmula para que esta promoción pueda ser de aplicación al personal funcionario interino y laboral eventual.**

#### **4. Concepto de carrera horizontal**

4.1. Por carrera horizontal se entiende el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Tendrá lugar mediante la progresión o avance de escalones de ascenso, sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo.

4.2. Estará vinculada a la evaluación del desempeño, cuya superación será condición imprescindible para acceder a la carrera horizontal, que acreditará el rendimiento y los resultados e incluirá, entre otras, una evaluación con relación a las competencias establecidas para el puesto de trabajo desempeñado, conforme al sistema y metodología establecidos en cada Universidad conforme a lo dispuesto en el apartado 9.

4.3. Los ascensos se articularán a través de un sistema de escalones que ~~con carácter general,~~ serán consecutivos ~~salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.~~

**No compartimos que pueda haber excepciones a esta regla, salvo que se trate de una primera evaluación, llamémosla evaluación 0, donde el resultado de la misma pueda significar que de partida un trabajador se sitúe en un escalón o grado distinto del primero.**

#### **5. Organización del sistema.**

~~Cada Universidad podrá optar por uno de los siguientes modelos de sistema de carrera:~~

##### **5.1. MODELO A**

~~5.1.1. Todos los subgrupos de clasificación (cuerpos o escalas, en su caso) y categorías en que se organiza el personal recogido en el apartado 3 de este documento se estructuran en seis escalones que conllevan las retribuciones complementarias que se determinan en el anexo I.~~

~~5.1.2. Transitoriamente, el personal funcionario que preste servicios a la entrada en vigor de este acuerdo dispondrá como mínimo de tres escalones de progreso desde la posición en que se encuentre actualmente que se podrán alcanzar en el momento que corresponda conforme al procedimiento establecido con carácter general.~~

~~5.1.3. Las relaciones de puestos de trabajo (RPT) de las Universidades públicas de Andalucía determinarán los puestos de trabajo por el número de efectivos en cada uno de los subgrupos (cuerpos o escalas, en su caso) y categorías para el caso de personal laboral, donde se establecerá el número en función de las especialidades. A esta determinación se le sumará, exclusivamente, el número de puestos de Jefaturas de Servicio (nivel 27) y Sección (B1 nivel 25 o puestos asimilados) para el caso de funcionarios, los de Dirección o Subdirección para el caso de laborales, y los puestos de libre designación. La adaptación de la RPT a esta cláusula en cada Universidad se realizará previa negociación con las organizaciones sindicales antes del 31-12-2011.~~



~~5.1.4. Los puestos de trabajo organizados por número de efectivos de los subgrupos o categorías profesionales en las correspondientes RPTs, tendrán el complemento de destino y específico (personal funcionario) o el complemento de categoría (personal laboral) que le corresponda al empleado que lo desempeñe de acuerdo con las seis escalones profesionales que se determinan en el anexo I. Por excepción, el personal funcionario que desempeñe un puesto de trabajo de superior complemento de destino y/o específico al asignado a los escalones profesionales establecidos para su subgrupo de clasificación, podrán seguir desempeñándolo y percibiendo las retribuciones complementarias establecidas con anterioridad.~~

~~5.1.5. Los funcionarios que obtengan por concurso o libre designación un puesto de Jefe de Servicio o de Sección dispondrán de tres escalones de progreso percibiendo un nuevo componente anual en el complemento específico correspondiente al anexo I. Del mismo modo, el personal laboral que ocupe puesto de director o subdirector dispondrá de tres escalones de progreso percibiendo un nuevo componente anual en el complemento de categoría dirección correspondiente a su grado profesional.~~

~~5.1.6. Igualmente, los funcionarios que ocupen puestos directivos cuyo nivel de complemento de destino sea superior a 27 (Vicegerentes, Directores de Área y asimilados) tendrán las retribuciones complementarias que se determinen en cada Universidad y los escalones de progreso que se determinen en cada Universidad.~~

**El modelo de que nos dotemos al final, sea A o B o uno mixto, debe ser el mismo en todas las universidades, ya que lo contrario supondría que estaríamos aceptando la posibilidad de una nueva deshomologación de las plantillas, tanto en retribuciones como en criterios para promocionar.**

**En cuanto al modelo A, quizás si viniese acompañado del ANEXO a que se refiere aunque sólo fuese a título de ejemplo, quedaría más clara la propuesta. Tal y como está nos parece un galimatías incomprensible por complejo y porque no aporta nada a la carrera horizontal, el ascenso a través de los niveles ya existe en la actualidad (concursos de méritos). En principio, rechazamos este modelo.**

## **5.2. MODELO B-DE CARRERA HORIZONTAL**

**5.2.1. Principios y características generales. Debe entenderse por carrera horizontal el reconocimiento por parte de las Universidades del desarrollo profesional de sus empleados. El objetivo de la carrera horizontal del PAS es introducir mecanismos horizontales de progresión y reconocimiento en la carrera profesional, que permitan avanzar al empleado tanto desde el punto de vista retributivo como de prestigio y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.**

**El modelo se aplicará a los puestos de trabajo definidos según los Acuerdos de Homologación y el IV Convenio Colectivo.**



**La cuantía y el procedimiento debe ser igual para el personal funcionario que para el personal laboral.**

**La carrera horizontal del PAS no sustituye a la carrera vertical, sino que la complementa.**

**La carrera horizontal se articula en un sistema de grados o escalones retributivos, siendo los ascensos de manera consecutiva de un grado al siguiente superior.**

5.2.2. El sistema se articulará en torno a **seis cuatro** escalones retributivos que serán aplicables a todos los trabajadores del ámbito de aplicación de este acuerdo.

**Seis escalones lo consideramos excesivo, aunque el número de escalones está íntimamente relacionado con el tiempo mínimo de permanencia en cada escalón.**

5.2.3. A cada escalón le corresponderá un complemento retributivo de acuerdo al artículo veinticuatro del EBEP ~~con los límites establecidos en el apartado 6.2.~~ **Esta cuantía igual para cada grado e independiente del grupo profesional donde se encuadre el puesto de trabajo.**

5.2.3. ~~El modelo se aplicará a los puestos de trabajo definidos (según los acuerdos de Baeza y el IV Convenio Colectivo) en las vigentes RPTs sin necesidad de modificación de las mismas.~~

**Ya está contemplado este apartado en el punto 5.2.1.**

**6. Reglas ~~comunes a ambos modelos~~ generales.**

6.1. El tiempo de permanencia en cada escalón será de al menos **cinco tres** años.

6.2. ~~Las cuantía del complemento salarial del escalón en ningún caso podrá suponer que la suma de los sucesivos escalones implique que un empleado pueda percibir mayor cantidad que la correspondiente al mínimo establecido para cada grupo profesional del sector laboral o que alcance al intervalo de niveles superior, según el Acuerdo de Homologación.~~

**Proponemos un sistema donde sea posible que el último escalón de un determinado grupo pueda ser superior al primer escalón del grupo superior.**

6.3. El ascenso de escalón se realizará previa convocatoria pública en la que se exigirán los requisitos establecidos en el apartado 7, y se valorarán los aspectos establecidos en el Baremo previsto en cláusula 8.

**Estas convocatorias no serán competitivas de forma que todos los solicitantes que hayan superado los requisitos establecidos tendrán derecho a la percepción del escalón correspondiente.**

6.4. ~~Cada año la Universidad, en función de las disponibilidades presupuestarias, negociará con la representación de los trabajadores el nº de escalones que se convocan.~~



**Este apartado decae si se acepta el anterior.**

~~6.5. En ningún caso y bajo ninguna circunstancia, la obtención de escalones, o niveles en su caso, en cualquiera de los modelos podrá significar su consolidación. Las cuantía y grado obtenidos por este concepto son consolidables. Si un trabajador promocionase verticalmente se situará en idéntico grado u escalón que tuviera en el grupo o escala de procedencia.~~

~~6.6. La masa salarial que suponga la aplicación de un modelo u otro deberá ser la misma, esto es, se distribuirá de manera diferente en función del modelo que se escoja, pero el montante total deberá ser el mismo.~~

**En el modelo que proponemos esta apartado no tiene cabida.**

## **7. Requisitos**

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

7.1.1. Desempeñar **efectiva y consecutivamente** al menos ~~cinco~~ **tres** años el mismo puesto de trabajo **sin cambiar de puesto, categoría, intervalo de niveles o grupo y, en su caso, de escalón.**

**Entendemos que esta redacción es demasiado genérica, proponemos que se aclare qué se entiende por "desempeñar efectiva y consecutivamente" y en qué casos concretos se entiende que el trabajador ha cambiado de puesto de trabajo.**

7.1.2. Evaluación positiva del desempeño de al menos 2 de los últimos 3 años inmediatamente anteriores, en los términos establecidos en el apartado 9.

**Estaríamos de acuerdo con este punto siempre que se aceptase que el derecho a promocionar sea cada 3 años.**

## **8. Baremo.**

8.1. Para determinar en cada convocatoria los empleados que ascenderán de escalón se negociará con los representantes de los empleados de cada Universidad un baremo que ~~podrá tener en cuenta~~ **estará integrado por**, ~~entre otros,~~ los siguientes factores:

**Estaríamos dispuestos a considerar otros factores pero siempre y cuando se contemplen dentro de este acuerdo ya que apostamos por un modelo único para todas las Universidades.**

8.1.1. **Antigüedad:** Tiempo de desempeño en la categoría profesional o nivel del puesto (intervalo) sin moverse del puesto de trabajo, se pretende, por tanto valorar la experiencia en el puesto de trabajo.

8.1.2. **Resultado de la evaluación del desempeño** en los términos previstos en el apartado 9.

8.1.3. ~~Desarrollo de las competencias~~ ~~requeridas para su puesto de trabajo tras cada evaluación.~~



Entendemos que el "desarrollo de las competencias" debe ser uno de los ítems a evaluar dentro del desempeño del puesto de trabajo. Proponemos que se incluya en el apartado 9.

8.1.4. ~~Idiomas: Conocimiento y acreditación de Inglés o de cualquier otro idioma de interés para las líneas estratégicas de la Universidad (Francés, Alemán, Árabe y Chino).~~

El conocimiento de un segundo idioma de forma genérica debe incluirse como un punto más a evaluar dentro de la formación y no como un ítem individual; y si el conocimiento de un segundo idioma fuese necesario para un determinado puesto de trabajo, habría que contemplarlo dentro del apartado "desarrollo de las competencias".

8.1.5. ~~Flexibilidad: Nivel de flexibilidad y/o movilidad del puesto de trabajo dentro del servicio o área.~~

Esta flexibilidad no parece encajar en el sistema ya que lo que se premia es la especialización y permanencia en el puesto de trabajo.

8.1.6. **Formación:** Conocimiento adquiridos ~~fuera del horario de trabajo sin compensación horaria para el desempeño del puesto de trabajo y formación general.~~

La formación adquirida debe ser contemplada en su totalidad y no sólo aquella que se obtenga a cargo del tiempo libre del trabajador.

8.1.7. ~~Jornada de Trabajo: Adaptación al horario europea, apertura de servicios estratégicos para las Universidad por la tarde.~~

No, ya que estaríamos modificando los Acuerdos de Homologación, el IV Convenio Colectivo y el Acuerdo de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal que establecen la jornada. No nos negamos a que un determinado servicio estratégico pueda permanecer abierto por la tarde siempre y cuando se contemple en RPT que la plaza tiene turno de tarde y con personal contratado ex profeso para este turno. Nos gustaría saber que se entiende por "horario europeo".

8.2. Todos los méritos deberán estar referidos al período de desempeño del escalón profesional desde la que se concursa.

Además, se debe incluir un apartado donde se contemple el valor relativo de cada ítem sobre un total de puntos a obtener y establecer a partir de cuántos puntos se considerará superada la evaluación. Como propuesta, nos remitimos al ANEXO de nuestro documento.

## 9. Evaluación del desempeño y competencias

La evaluación del desempeño se realizará conforme al **procedimiento** que establezca cada Universidad, que será mediante una evaluación objetiva, en el que se valorarán:



**Estaríamos de acuerdo siempre y cuando "procedimiento" se entienda como la herramienta técnica que se utilice para ello.**

9.1. El grado de cumplimiento de los objetivos asignados por la Dirección para cada uno de puestos de trabajo.

9.2. Actitudes del personal en el trabajo en relación con los valores establecidos en cada Universidad y Principios éticos marcados en el EBEP.

9.3. Objetivos establecidos por las Universidades comunes al Sistema universitario andaluz como la superación de los niveles de conocimientos de segundo idioma europeo, ~~mayor apertura de los servicios.~~

**Idéntica objeción a la planteada en el punto 8.1.7.**

9.4. Calidad de los trabajos desarrollados medidos por su contribución a los objetivos de mejora de su unidad, en relación con el nivel de calidad alcanzado por ésta.

9.5. **Desarrollo de las competencias** requeridas para su puesto de trabajo tras cada evaluación.

**Antes punto 8.1.3.**

**También se debe incluir un apartado donde se contemple el valor relativo que cada ítem sobre un total de puntos a obtener y establecer a partir de cuántos puntos se considerará superada la evaluación. Nos remitimos al ANEXO de nuestro documento.**

## **10. Competencias.-**

Con carácter general las competencias genéricas y técnicas y las responsabilidades asignadas a cada uno de los escalones profesionales serán los que actualmente se encomiendan a los puestos de trabajo existentes en la RPT o documento específico de que cada universidad pueda haberse dotado; en función de su nivel de complemento de destino para personal funcionario y las establecidas en el IV Convenio Colectivo para personal laboral. ~~Los ajustes necesarios para la determinación definitiva de las competencias, funciones y responsabilidades se realizarán, por cada Universidad, en el plazo de un año desde la aprobación de la presente normativa.~~

**El catálogo de competencias por puesto de trabajo definitivo deberá ser acordado con los representantes legales de los trabajadores en cada universidad; esta negociación comenzará de forma inmediata tras la entrada en vigor de este acuerdo.**

## **11. Garantías.**

En el caso de promoción vertical desde un grupo o subgrupo a otro superior, se garantiza que el empleado no podrá sufrir pérdida de sus retribuciones.



## **12. Sistemas de evaluación.**

~~La evaluación de las competencias y desempeño del interesado se realizará mediante los mecanismos que cada Universidad diseñe.~~

**Esta cuestión ya se contempla en el punto 9, salvo que "sistemas de evaluación" y "procedimiento" tengan distinta acepción; en cuyo caso, solicitamos aclaración sobre cuál es la diferencia entre una y otra.**

## **13. Pérdida y suspensión del escalón.**

~~13.1. El escalón se pierde Cuando el trabajador se promocioe a categoría de grupo superior o a puestos de dirección o subdirección, o, en el caso del personal funcionario, cuando se promocioe a escala de grupo o subgrupo superior o a puesto correspondiente al intervalo superior.~~

~~13.2. Igualmente se pierde el escalón cuando el empleado No supere la evaluación del desempeño un año descenderá provisionalmente de escalón durante otro año, y si no la supera durante dos años consecutivos bajará de escalón de forma definitiva.~~

~~13.3. Se suspenderá el escalón cuando el personal laboral reciba encargo de funciones de categoría superior y/o sustituciones internas en categoría superior. En el caso del personal funcionario, cuando desempeñe voluntariamente en comisión de servicios un puesto de nivel superior. En ambos casos, el escalón se recuperará con la finalización de esta situación por lo que su cobro será proporcional en función del tiempo trabajado en cada situación.~~

**No contemplamos la posibilidad de pérdida del escalón ya que proponemos la consolidación de los mismos.**

## **14. Absorción.**

~~La cuantía de estos tramos absorberá las diferencias salariales reconocidas por cualquier medio y cualesquiera otras retribuciones que se puedan estar percibiendo al margen de las retribuciones básicas de la categoría o escala a la que pertenezca el trabajador y las complementarias correspondientes al puesto de trabajo que efectivamente desempeñe o grado consolidado.~~

**El complemento de carrera horizontal no tiene nada en común con ningún otro complemento de los que existen en la actualidad y que derivan de situaciones anteriores, personales o colectivas, no contempladas; por tanto, no estamos de acuerdo en que este complemento pueda absorber a ningún otro, salvo que en el acuerdo de concepción del citado complemento se contemple esta posibilidad.**

## **15. Disposición Derogatoria.**

15.1. Quedan derogados cuantos acuerdos o pactos se opongan a lo aquí dispuesto, que sustituye y/o complementa las materias reguladas anteriormente que hayan sido objeto del presente acuerdo,



debiendo procederse a su adaptación normativa en el plazo de tres meses, a partir de la aprobación de estos acuerdos.

15.2. Los acuerdos de homologación y el Convenio Colectivo se consideran exclusivamente modificados en los aspectos que contiene este acuerdo, manteniéndose en vigor el resto de su contenido, prorrogándose durante 4 años.

**Este apartado lo dejamos en suspenso hasta ver el documento final; de todas formas, hay que introducir una cláusula que garantice que si la implantación del Acuerdo no va a la velocidad pactada deje sin efecto este compromiso.**

#### **16. Disposición final.**

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2011, siempre que se cuente con **suficiencia financiera** que permita implementar las medidas pactadas.

**Entendemos que siendo la CICE parte de esta negociación, la suficiencia financiera está garantizada; otra cuestión sería que, dada la situación de crisis financiera, pudiésemos buscar fórmulas de temporalizar su aplicación a lo largo de un determinado período.**

**Por último, volvemos a insistir en que ambos modelos propuestos por las universidades son incompletos ya que deberían venir acompañados de unas tablas retributivas que los ejemplifiquen; el modelo A, para conocer con exactitud cómo quedaría la RPT y la estructura de las retribuciones complementarias, y el modelo B, para conocer cómo es posible el establecimiento de 6 escalones sin que el último de un intervalo supere al primero del intervalo superior sin que la cuantía por escalón resulte insignificante para el objetivo incentivador que se pretende. Volvemos a insistir en que las Universidades nos presenten una tabla de los modelos propuestos que los ejemplifiquen.**