



UNIVERSIDAD  
DE ALMERÍA

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



*Aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 10 de febrero de 2025*



PREÁMBULO	5
TITULO I. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	9
CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES	9
Artículo 1. Ámbito de aplicación.	9
Artículo 2. Ámbito subjetivo.	9
CAPITULO II. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS	9
Artículo 3. Definición de evaluación del desempeño.	9
Artículo 4. Características de la evaluación del desempeño.	9
Artículo 5. Régimen jurídico.	11
Artículo 6. Necesidad.	11
CAPÍTULO III. ESTRUCTURA Y PROCEDIMIENTO	11
Artículo 7. Estructura de la evaluación del desempeño.	11
SECCIÓN I. Evaluación de las Competencias	12
Artículo 8. Competencias profesionales.	12
Artículo 9. Evaluación de las competencias profesionales.	14
Artículo 10. Personas evaluadoras de las competencias profesionales.	14
SECCIÓN II. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	16
Artículo 11. Evaluación del cumplimiento de objetivos.	16
Artículo 12. Personas evaluadoras del cumplimiento de objetivos.	17
Artículo 13. Procedimiento para la determinación de los objetivos.	17
Artículo 14. Número de objetivos de los empleados.	18
Artículo 15. Indicadores.	18
Artículo 16. Seguimiento de los objetivos.	18
Artículo 17. Valoración y evaluación final de resultados.	19



Artículo 18. Comité Técnico de la DPO.	19
SECCIÓN III. CONSIDERACIONES GENERALES.	20
Artículo 19. Requisitos para la evaluación del desempeño.	20
Artículo 20. Período de evaluación del desempeño.	21
Artículo 21. Superación de la evaluación del desempeño.	21
CAPÍTULO IV: SISTEMA DE GARANTÍAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	21
Artículo 22. Sistema de garantías de la evaluación del desempeño.	21
Artículo 23. Comisiones de seguimiento de la evaluación del desempeño.	22
TÍTULO II: CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL	22
CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	22
Artículo 24. Ámbito objetivo.	22
Artículo 25. Ámbito subjetivo.	23
CAPÍTULO II: DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA.	23
Artículo 26. Definición de carrera profesional horizontal.	23
Artículo 27. Estructura.	23
CAPÍTULO III: ACCESO, PROGRESIÓN Y EVALUACIÓN	24
Artículo 28. Sistema de acceso y progresión en la carrera profesional horizontal.	24
Artículo 29. Periodo de permanencia necesario para el reconocimiento del escalón profesional.	25
Artículo 30. Evaluación del desempeño profesional.	26
Artículo 31. Complemento retributivo de carrera profesional.	26
CAPÍTULO IV: RECONOCIMIENTO DE ESCALONES PROFESIONALES	27
Artículo 32. Estructura.	27
Artículo 33. Procedimiento de reconocimiento de escalones profesionales.	29



CAPÍTULO V: COMISIÓN DE EVALUACIÓN	30
Artículo 34. Comisión de Evaluación de la carrera profesional horizontal.	30
Artículo 35. Comisiones de seguimiento de la carrera profesional horizontal.	31
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Desarrollo e interpretación del reglamento.	32
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Efectos del reglamento.	32
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Ampliación de los efectos DT 2ª.	32
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Evaluación del desempeño.	32
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.	33
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. Carrera Horizontal.	34
DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. Derogación normativa.	34
DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor.	34

## PREÁMBULO

La promoción del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (en lo sucesivo, PTGAS) de las universidades es una materia 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”*. Su artículo 90 apartado 2 establece que el PTGAS *“podrá desarrollar su carrera profesional, mediante la progresión de grado, categoría, escala o nivel, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y con la remuneración correspondiente a cada uno de ellos, atendiendo a su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, la formación acreditada y la evaluación de su desempeño”*.

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 del 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 del 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 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 del TRLEBEP, 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 la Universidad de Almería 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.

Relacionada con la carrera horizontal, como se ha indicado, la evaluación del desempeño viene definida en el artículo 20 del TRLEBEP como el *“procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada”*.

Lo establecido en el TRLEBEP respecto a la evaluación del desempeño ha sido desarrollado por la LFPA en el Capítulo III de su Título V.

Por lo que respecta al ámbito de negociación, el artículo 37 TRLEBEP establece las materias objeto de negociación en las Administraciones Públicas. En concreto, la letra c) de su apartado 1, establece que son objeto de negociación *“las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos”* y la letra d), *“las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño”*.

A la vista de lo anterior, la Mesa General de Negociación del Personal de las UUPPAA alcanzó el pasado 25 de junio de 2024 un *Acuerdo por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las Universidades Públicas de Andalucía* (en adelante, Acuerdo Andaluz), previo acuerdo de fecha 22 de marzo de 2024 de la Mesa Sectorial de Negociación del PTGAS de las UUPPAA.

En consecuencia, el objetivo del presente reglamento es regular el sistema de evaluación del desempeño, así como regular la carrera profesional horizontal del PTGAS de la Universidad de Almería, 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 la Gerencia de la Universidad de Almería, se acuerda la regulación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del PTGAS de la Universidad de Almería, conforme a lo siguiente.

## TITULO I. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente título tiene por objeto la regulación de la evaluación del desempeño del PTGAS de la Universidad de Almería (en adelante, UAL), 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 la UAL en situación de servicio activo 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 la UAL y se encuentre en servicio activo en esta.

### CAPITULO 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 la UAL 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.

1. La evaluación del desempeño del PTGAS de la UAL se regulará por lo previsto en el artículo 20 del TRLEBEP y en el presente Reglamento, así como en lo establecido en el capítulo III del título V de la LFPA en lo no previsto en estos.
2. Lo previsto en este reglamento no podrá ir en contra del Acuerdo Andaluz y se adaptará a los cambios que se puedan producir en dicho Acuerdo. Asimismo, en lo no previsto en este reglamento se actuará conforme a lo previsto en el Acuerdo Andaluz.

#### 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 la UAL, 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 Acuerdo Andaluz.

### CAPÍTULO III. ESTRUCTURA Y PROCEDIMIENTO

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

1. La evaluación del desempeño del PTGAS de la UAL 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 profesionales en la ejecución de sus funciones y tareas.



- b. El logro de resultados en relación con la superación de los objetivos establecidos al efecto por la Universidad.
2. En la evaluación de las competencias profesionales serán evaluables las determinadas expresamente en el Acuerdo Andaluz.
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.

## SECCIÓN I. Evaluación de las Competencias

### Artículo 8. Competencias profesionales.

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. Se valorarán seis competencias en cada puesto, a determinar por la Gerencia, de entre las incluidas en el Acuerdo Andaluz:
  - 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.
  - 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 las personas 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 competencias profesionales.

1. La evaluación de las competencias profesionales establecidas en el artículo 8 se realizará mediante la cumplimentación por las personas evaluadoras que se indican en el artículo 10 de un cuestionario de competencias igual para todas las personas evaluadoras, 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 universidad tendrá un valor ponderado del 66% del valor total, correspondiente a la evaluación de la persona responsable y de un tercer agente evaluador. La autoevaluación por parte de la persona empleada pública que se somete a evaluación tendrá un valor ponderado del 34%.
3. Se establecerán los mecanismos necesarios para asegurar que, en el proceso de evaluación de las competencias profesionales, el resultado final tienda a una distribución normal, adoptándose las medidas oportunas para corregir desviaciones acusadas.
4. El cuestionario de competencias profesionales será común a todas las UUPPAA y acordado por estas conforme establece el Acuerdo Andaluz.

#### Artículo 10. Personas evaluadoras de las competencias profesionales.

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. Asimismo, actuará un tercer agente evaluador a determinar por la Gerencia, que podrá ser una persona usuaria, pares, colaboradores (personas subordinadas) o personas técnicas expertas en evaluación.



2. En consonancia con lo establecido en el artículo 9.2., la evaluación de la persona responsable superior jerárquica tendrá un valor ponderado del 56% y la evaluación de la tercera agente evaluadora tendrá un valor ponderado del 10%. En el caso de que actúe más de una persona como tercera agente evaluadora, se repartirá el 10% de manera proporcional entre el número de personas.
3. En el procedimiento de evaluación participará una persona evaluadora designada por la Gerencia entre los miembros del PTGAS de otra UUPPAA, conforme se indica en el siguiente apartado de este artículo y en el artículo 22.2.
4. Asimismo, tendrán la consideración de personas evaluadoras los miembros del Comité Técnico de Reclamaciones que se establece en el artículo 22.
5. A estos efectos, la Gerencia determinará y publicará la relación de personas empleadas y evaluadoras con el fin de posibilitar el ejercicio del derecho de abstención y recusación de acuerdo con la normativa general aplicable. Si alguna persona no quiere someterse a la evaluación de desempeño, tendrá que comunicarlo a la Gerencia de manera fehaciente.
6. Las personas designadas como evaluadoras (responsables o tercera agente), tendrán la obligación de realizar la evaluación de competencias que les corresponda, conforme al procedimiento establecido en el presente reglamento.
7. Las personas responsables jerárquicas, en su rol de personas evaluadoras, mantendrán una reunión previa a la evaluación con las personas superiores jerárquicas de su unidad o servicio, con el fin de coordinar y homogeneizar los criterios específicos de evaluación de las personas objeto de evaluación de dicha unidad o servicio. Asimismo, podrán apoyarse para realizar la evaluación, cuando lo consideren necesario, en el testimonio de otras personas ajenas a la unidad o servicio que conozcan cómo realiza el desempeño de su trabajo la persona evaluada. En ningún caso, las personas adicionales señaladas en este apartado tendrán la consideración de personas evaluadoras.
8. En la evaluación realizada por todas las personas evaluadoras (personas



responsables, autoevaluación y tercera agente evaluadora) será necesario indicar una o varias conductas específicas o evidencias específicas que sirvan como justificación en cada una de las conductas del cuestionario que hayan sido valoradas con alguna de las siguientes puntuaciones: 1, 2, 3, 4, 8, 9 o 10.

9. En caso de que la evidencia o conducta específica señalada no se considere adecuada como justificación del valor numérico otorgado, este podrá no ser tenido en cuenta en el resultado de la evaluación en el supuesto de desviación de las puntuaciones en más de 5 puntos entre las otorgadas por la persona responsable y la autoevaluación, conforme determine la Gerencia.

## SECCIÓN II. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

### Artículo 11. Evaluación del cumplimiento de objetivos.

1. Se define objetivo como el conjunto de logros que se proponen mediante acciones que pueden medirse para determinar el alcance de sus resultados.
2. De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Andaluz, las UUPPAA dispondrán de un sistema general común de dirección por objetivos (en adelante, DPO) 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. Las características y formulación de los objetivos, la modalidad y tipología de estos, así como los elementos a tener en cuenta para la determinación de los objetivos, se regirán por lo regulado en el sistema general común de DPO de las UUPPAA.
3. Los objetivos asignados podrán ser individuales o grupales, referidos, en este caso, a la unidad de destino de la persona empleada pública.
4. En el caso de objetivos grupales, la valoración de estos deberá tener en cuenta la participación de la persona empleada pública en su consecución.
5. 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 21.



#### Artículo 12. Personas evaluadoras del cumplimiento de objetivos.

1. La determinación de las personas evaluadoras en relación con la evaluación del cumplimiento de los objetivos se realizará por la Gerencia conforme se establece en el presente reglamento, según lo regulado en el sistema de dirección por objetivos común de las UUPPAA.
2. Así mismo, tendrán la consideración de personas evaluadoras las personas miembros del Comité Técnico de DPO, del grupo auditor y del Comité Técnico de Reclamaciones.

#### Artículo 13. Procedimiento para la determinación de los objetivos.

1. Existirá un formulario común y único para la descripción de los objetivos de las distintas áreas, servicios y unidades organizativas por parte de las personas responsables de estas, a fin de que puedan ser consensuados con las personas empleadas implicadas en la consecución de aquellos. En el supuesto de no alcanzarse consenso, será la Gerencia la que determine el objetivo, teniendo en cuenta las fundamentaciones de las partes.
2. La determinación de las personas responsables de fijar los objetivos se realizará por la Gerencia, que será, generalmente, la persona responsable de la unidad o servicio.
3. La Gerencia, una vez dado el visto bueno a los objetivos propuestos, los elevará al Comité Técnico de la DPO que velará que estos sean conformes a los criterios y requisitos recogidos en el presente reglamento, así como a los criterios generales establecidos en el ámbito de las UUPPAA, garantizando la homogeneidad del sistema común y general de DPO.
4. En caso de disconformidad con alguno de los objetivos propuestos, el Comité Técnico de la DPO emitirá informe motivado y serán devueltos a la Gerencia u órgano competente en materia de PTGAS para su reformulación.
5. Una vez fijado el conjunto de objetivos, se hará público en la web de la UAL de modo que garantice su conocimiento por parte sus personas empleadas.
6. En la determinación de los objetivos deberán tenerse en cuenta los recursos humanos y materiales disponibles, el grado de madurez del servicio o unidad organizativa y la naturaleza de las tareas de cada servicio o unidad organizativa.



7. La gerencia podrá aceptar la modificación de los objetivos establecidos por causas sobrevenidas externas que obliguen a una priorización de nuevos objetivos, acorde con variaciones legales o estratégicas que afecten al correcto funcionamiento de la Universidad o de la unidad organizativa. Para dichas modificaciones se seguirá el procedimiento regulado en este reglamento para la determinación de dichos objetivos.

#### Artículo 14. Número de objetivos de los empleados.

Cada persona del PTGAS tendrá asignado, al menos, uno y, como máximo, dos objetivos entre individuales y grupales a efectos de su evaluación de desempeño.

#### Artículo 15. Indicadores.

1. Los indicadores son la unidad de medida expresada mediante una fórmula matemática orientada a la obtención de datos precisos que permitan tomar decisiones en torno a los resultados alcanzados respecto a los objetivos marcados.
2. Los indicadores deben ser:
  - a) *Específicos*, es decir, que se refieran a un aspecto concreto y definido.
  - b) *Explícitos*, es decir, deben ser claros y simples de comunicar.
  - c) *Medibles y evidenciables*, es decir, que se puedan cuantificar y comparar.
  - d) *Alcanzables*, es decir, que se puedan lograr con los recursos disponibles.
  - e) *Relevantes*, es decir, que tengan un impacto significativo en la universidad.
  - f) *Temporales*, es decir, que tengan un plazo determinado para su consecución (indicar a corto, medio o largo plazo).

#### Artículo 16. Seguimiento de los objetivos.

1. Durante el desarrollo del proceso, la persona responsable del objetivo mantendrá al menos dos sesiones de seguimiento para evaluar el nivel de logro del objetivo, así como el grado de participación y la contribución de cada una de las personas integrantes del equipo de trabajo en caso de ser un objetivo grupal.
2. El objeto de estas sesiones será corregir las posibles desviaciones que pudieran detectarse a fin de remover los obstáculos que estén impidiendo su correcto avance. Asimismo, deberá dejarse constancia documental de estas sesiones de seguimiento, conforme al modelo de informe establecido al efecto, como evidencia



para la evaluación final del logro del objetivo individual y/o grupal, respaldado con hechos y evidencias concretas conforme a la supervisión realizada de los trabajos desarrollados.

#### Artículo 17. Valoración y evaluación final de resultados.

1. La evaluación final de los resultados obtenidos se realizará por la persona responsable del objetivo sobre un máximo de 40 puntos. En esta evaluación se tendrán en cuenta:
  - El nivel de consecución alcanzado, conforme al valor meta establecido.
  - Las actividades desarrolladas de las señaladas en la ficha de descripción de objetivos.
  - El grado de participación y contribución de la persona empleada en el objetivo si este es de carácter grupal.
2. A su vez, este proceso será auditado por un grupo formado por tres personas del PTGAS designadas por el Comité Técnico de la DPO, de las cuales dos corresponderán a UUPPAA diferentes y una de la universidad auditada.
3. Finalmente, corresponde a la Gerencia de la UAL la aprobación del resultado final del proceso de evaluación, con base a los informes emitidos por la persona responsable del área, servicio o unidad organizativa y los emitidos por la auditoría, no teniendo ninguno de ellos la consideración de vinculante.
4. La Gerencia dictará resolución con el resultado de la evaluación del desempeño, que incluirá la evaluación de las competencias profesionales y del logro de resultados, que podrá ser recurrida conforme a lo establecido en el artículo 22.

#### Artículo 18. Comité Técnico de la DPO.

1. El Comité Técnico de la DPO estará formado por una persona titular y otra suplente del PTGAS designada por cada una de las gerencias de las UUPPAA de entre las personas responsables administrativas de sus áreas, servicios y unidades organizativas, pudiendo contar con la incorporación de los asesores técnicos que considere necesarios.
2. Son competencias básicas del Comité Técnico:
  - Emitir informes motivados sobre la homogeneidad del sistema común y



general de la DPO.

- Designar, a propuesta de la Gerencia, a las personas encargadas de auditar el proceso de evaluación final de resultados.

### SECCIÓN III. CONSIDERACIONES GENERALES.

#### Artículo 19. 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, que, como normal general serán los dos años anteriores a la evaluación.

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 como norma general sobre el puesto de trabajo que se haya desempeñado durante un tiempo superior, salvo propuesta distinta realizada por la persona evaluada, que será resuelta por la Gerencia. Asimismo, esta podrá determinar motivadamente las excepciones que considere necesarias para asegurar una adecuada evaluación.

#### Artículo 20. 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 21. 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, 60 puntos de la puntuación máxima, no pudiendo obtenerse menos de 20 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 22. 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, o persona en quien delegue, y cuatro miembros designados por aquella, siendo al menos uno de ellos un PTGAS miembro de otra Universidad Pública Andaluza.
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, que será en último término la competente para dictar resolución. Contra esta resolución se podrá interponer recurso de alzada ante el Rector o la Rectora en los plazos y formas que determine la normativa en materia de procedimiento administrativo.



### Artículo 23. Comisiones de seguimiento de la evaluación del desempeño.

1. Existirá una Comisión de Seguimiento paritaria en la UAL, formada por la Gerencia y aquellas personas que designen 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 del Reglamento.
2. Asimismo, 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 firmantes del acuerdo andaluz, 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 24. Ámbito objetivo.

El presente título tiene por objeto la regulación de la carrera profesional horizontal del PTGAS de la UAL, 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 25. Ámbito subjetivo.

1. Este título se aplicará a todo el PTGAS de la UAL en situación de servicio activo en esta 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 la UAL y se encuentre en servicio activo en esta.
2. La Universidad de Almería reconocerá los escalones de la carrera horizontal que el PTGAS tenga reconocidos por las UUPPAA en virtud de lo establecido en el Acuerdo Andaluz.

#### CAPÍTULO II: DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA.

#### Artículo 26. Definición de carrera profesional horizontal.

La carrera profesional horizontal del PTGAS 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) *Creciente*: 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 reglamento.

#### Artículo 27. 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 28. 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 el tiempo de servicio efectivo prestado por la persona durante el año sea superior a seis meses.
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 reglamento, 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 reglamento.
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 la UAL, 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 29. 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 28.1.
  - 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 exentos 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 33.

#### Artículo 30. 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 28.1 y 29.1.a) del presente reglamento.

#### Artículo 31. Complemento retributivo de carrera profesional.

1. El reconocimiento expreso de los distintos escalones profesionales alcanzados conllevará la percepción y consolidación del complemento de carrera profesional horizontal y 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 correspondiente 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	1.270€	1.123€	912€	775€
3	1.270€	1.123€	912€	775€
4	1.270€	1.123€	912€	775€
5	1.270€	1.123€	912€	775€
6	1.270€	1.123€	912€	775€

5. Los importes del cuadro anterior, referidos al año 2024, 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 32. Estructura.

1. La valoración de la carrera profesional horizontal se estructura en los siguientes apartados:
  - a) Trayectoria y actuación profesional (en ningún caso se podrá superar 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 (en ningún caso se podrá superar 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 igual o superior a 60 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 60 puntos.

### Artículo 33. Procedimiento de reconocimiento de escalones profesionales.

1. Mediante resolución del Rector o la Rectora de la Universidad se convocará, con carácter anual, el proceso para el reconocimiento de los escalones profesionales en que se divide el sistema de carrera profesional horizontal, salvo lo dispuesto en este reglamento 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. Dicha resolución podrá ser impugnada en los casos y en la forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público. Asimismo, las personas interesadas podrán interponer los recursos administrativos que, en su caso, puedan proceder 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 34. 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 Personal caso de no haber Vicegerente/a, que actuará como Presidente/a en caso de ausencia de este/a.
  - c) Secretaría: persona funcionaria del Servicio de Gestión 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 la UAL 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 reglamento 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 35. Comisiones de seguimiento de la carrera profesional horizontal.

1. Existirá una Comisión de Seguimiento paritaria en la UAL, formada por la Gerencia 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. Asimismo, 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 la UAL, para la del apartado 1, y en el conjunto de las UUPPAA, para la del apartado 2.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Desarrollo e interpretación del reglamento.

Se faculta a la Gerencia de la UAL para dictar cuantas Instrucciones de carácter general resulten necesarias para desarrollar o interpretar el contenido del presente reglamento, previa negociación con las Organizaciones Sindicales.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Efectos del reglamento.

El presente reglamento en su conjunto y en particular la Disposición Transitoria 2ª tendrán plenos efectos para todo el personal que se jubile durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027, siéndole de aplicación en el momento de la jubilación las cantidades previstas para los escalones que le hubiesen sido reconocidos y abonándose en un único pago la suma de los importes correspondientes a dichos escalones.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Ampliación de los efectos DT 2ª.

El personal que tenga cumplidos los requisitos correspondientes al 5º y 6º escalón podrá ser evaluado en el año 2027, siendo de aplicación las cantidades correspondientes a los mencionados escalones con efectos de 1 de enero de 2028, quedando vinculada su cobertura económica a la aplicación del nuevo modelo de financiación que se desarrolle a partir del año 2028.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Evaluación del desempeño.

1. El sistema de evaluación del desempeño previsto en el presente reglamento comenzará a aplicarse en el año 2025.
2. Excepcionalmente, con el fin de realizar la primera evaluación del desempeño, de carácter piloto, aunque necesaria, en el primer trimestre de 2025, únicamente se realizará con la evaluación de las competencias o conductas profesionales, ajustando las puntuaciones necesarias para su superación a este hecho.



3. Como consecuencia del carácter piloto de la primera evaluación de las competencias o conductas profesionales prevista en el apartado anterior y previo análisis de sus resultados, se podrán modificar los elementos que conforman la misma, previa negociación con las organizaciones sindicales, modificándose, en consecuencia, el presente reglamento, conforme a lo establecido en el Acuerdo Andaluz.
4. La segunda y siguientes evaluaciones del desempeño se realizarán en los plazos y procedimiento establecidos en el presente reglamento, 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 acuerdo andaluz 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 28.1 y 29.1.a) del presente reglamento.
  - 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 de los escalones por el presente proceso único y extraordinario, producirá efectos económicos de la siguiente manera:
  - En 2024 se abonará el importe del primer escalón
  - En 2025 se abonará el importe del primer escalón más un tercio del importe total de todos los escalones reconocidos del segundo al cuarto.
  - En 2026 se abonará el importe del primer escalón más dos tercios del importe total de todos los escalones reconocidos del segundo al cuarto.
  - En 2027 y siguientes se abonará la cuantía completa de todos los escalones.
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 reglamento, 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 31.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. Carrera Horizontal.

Excepcionalmente, al objeto de facilitar la gestión del proceso de solicitudes de carrera horizontal, y solo para la convocatoria del año 2025, el plazo de fin de presentación de solicitudes recogido en el artículo 33, podrá extenderse hasta la finalización del primer trimestre del año.

#### 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 reglamento.

#### DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor.

La presente normativa entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Almería.