



ACUERDOS DE DESARROLLO DEL PACTO POR LA MODERNIZACIÓN Y MEJORA DEL SERVICIO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA.

En el marco del Pacto por la Modernización y Mejora se propugnaba la Profesionalización de la administración universitaria, objetiva e independiente.

“Esta profesionalización se consigue, fundamentalmente, a través de la formación, para alcanzar la cualificación y especialización que permita crear puestos de trabajo de mayor nivel y responsabilidad, estableciendo una estructura organizativa que garantice la continuidad de los servicios en función de las necesidades de la institución y de la demanda de los usuarios. Además es importante propiciar la movilidad interna y externa del personal de administración y servicios y garantizar el valor del esfuerzo, el mérito y la capacidad, para motivar a quienes desempeñan un papel fundamental en la prestación del servicio público universitario.”

La tendencia actual en muchas administraciones y así lo refleja el Estatuto de la Función pública, es la de alcanzar esta profesionalización, a través de la configuración de modelos de carrera horizontal, desvinculada de los cambios de puesto de trabajo y basada en el desarrollo de las competencias y en el rendimiento.

De esta manera podrá reducirse la inflación de puestos jerarquizados sin otra razón que la de posibilitar la promoción del funcionario y la excesiva movilidad voluntaria del personal, que ha acabado por caracterizar al modelo en vigor, ya que concentra todas las oportunidades de carrera en el desempeño sucesivo de puestos de trabajo. No obstante, en nuestra universidad como estamos pendientes de definir una estructura acorde a las nuevas demandas, se puede permitir continuar con esta modalidad de carrera vertical, es decir cambiando de puesto de trabajo voluntariamente. Lo idóneo sería adoptar una política de recursos humanos que combinen elementos de carrera horizontal y vertical.

Para profundizar en estos temas, el Artículo 16 del Estatuto de la Función Pública define el Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera.

1. Todos los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional en cualquiera de las modalidades de carrera previstas en este artículo.

2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

a) Carrera horizontal, que tendrá lugar mediante la progresión o avance de grados, de categorías u otras clases de escalones de ascenso, sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo, vinculada al desarrollo de las competencias del puesto de trabajo y al rendimiento, evaluado y acreditado.



b) Carrera vertical, que tendrá lugar mediante el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo establecidos en el Capítulo III del Título V de este Estatuto.

c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo profesional a otro inmediatamente superior.

4. Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

Artículo 17. Carrera horizontal de los funcionarios de carrera.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera conforme a las siguientes reglas:

a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.

b) Se podrá valorar, en su caso, la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño así como la antigüedad. Podrán incluirse, asimismo, otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada.

Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera.

1. Los procesos selectivos de promoción interna garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad y los principios contemplados en el artículo 55.2 del presente Estatuto.

2. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el Subgrupo inmediato inferior y superar las correspondientes pruebas selectivas.

4. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

Artículo 20. La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

A estos efectos se entiende por evaluación del desempeño el procedimiento mediante el cual se mide y se valora la conducta profesional, el rendimiento o el logro de resultados.



2. *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.*
3. *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.*
4. *La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine.*
5. *La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.*

Como se puede apreciar, el nuevo Estatuto de la Función Pública abre una nueva posibilidad de promoción para el funcionario, la promoción HORIZONTAL, esta es una vieja reivindicación del funcionario público que estando a satisfecho en su puesto de trabajo desempeñándolo bien y aportando su experiencia con el paso de los años, tiene la obligación que cambiar de puesto de trabajo para promocionar y obtener mayor retribución y responsabilidad. Esto ha generado que grandes profesionales con una valía demostrada y una experiencia reconocida hayan dejado sus funciones para trasladarse a otros puestos por el mero ejercicio de ganar más dinero.

Por un lado pierde la administración que pierde un trabajador con experiencia en una unidad y desmotiva a los funcionarios de otra unidad que tenían la aspiración lógica de ocupar dicho puesto, que es ocupado por otro funcionario de una unidad distinta y sin otra motivación que la retributiva.

Por tanto, siguiendo la lógica de los Acuerdos de Homologación, se propone aprobar la siguiente estructura para la actual Relación de Puestos de Trabajo de seis puestos tipo, con los intervalos de niveles que se fijaron en dicho acuerdo de Homologación, estructura que permitirá el desarrollo de esa carrera horizontal conforme a los procedimientos y requisitos que oportunamente se acuerden:



INTERVALO	DENOMINACIÓN	C.D.	GRUPO
1º	DIRECTOR DE ÁREA	29	A
2º	JEFE SERVICIO	27 c.e. máximo	A
		26 c.e. mínimo	A/B
3º	JEFE SECCIÓN	25 c.e. máximo.	A/B
		24 c.e. mínimo	A/B
4º	RESPONSABLE DE UNIDAD GESTORES Y OTROS	23 c.e. máximo.	B
		22	B/C
		21 c.e. mínimo	B/C
5º	RESPONSABLE NEGOCIADO GESTORES BASE Y OTROS	20 c.e. máximo	C
		19	C
		18 c.e. mínimo	C
6º	PUESTO BASE	17	C

Málaga, 12 de julio de 2007