



COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL PAS ANUALIDAD 2018

INTRODUCCIÓN:

Una vez implantado en la Universidad de Alicante el sistema de carrera profesional del Personal de Administración y Servicios, en el que, entre otras cuestiones, se establece un sistema de evaluación del desempeño que se centra en la valoración individual del efectivo desempeño del puesto de trabajo, y vista la experiencia acumulada desde el acuerdo de Consejo de Gobierno de 23/12/2008, por el que se estableció la regulación del "complemento de productividad del PAS por evaluación del desempeño", se hace necesario regular de manera independiente el sistema para la percepción del "Complemento de productividad para el PAS" a partir de la presente anualidad de 2018.

El complemento de productividad del PAS de la UA se articula como un instrumento más que permita reconocer el esfuerzo de su personal en la consecución de los objetivos planteados para las diferentes unidades de la universidad, así como en el proceso de mejora continua de los servicios que se ofrecen y prestan a los diferentes usuarios de la misma.

PROCEDIMIENTO:

1. El complemento de productividad será de aplicación a todo el PAS que perciba sus retribuciones con cargo al capítulo uno del presupuesto de gastos de la Universidad y mantenga vínculo de carácter estatutario o contractual con la misma el día 31 de diciembre del año en curso. Quienes no se encuentran vinculados a la institución en dicha fecha, percibirán la parte proporcional de dicha anualidad que corresponda al tiempo de servicios prestados en el período de referencia.

2. El documento de presupuestos de cada ejercicio recogerá la cantidad a destinar en el mismo a la productividad del PAS de la UA.

3. El valor máximo del complemento de productividad para cada trabajador o trabajadora será el resultado de repartir la cantidad señalada en el apartado anterior proporcionalmente a los ingresos totales percibidos por dicho trabajador o trabajadora en concepto de "complemento de destino" a lo largo de todo el periodo evaluado, o del que hubiera debido percibir en aquellas situaciones en que se hubiera disfrutado de permiso por maternidad o paternidad, y en las excedencias por cuidado de hijo o familiar. En aquellos casos en que las retribuciones percibidas no distingan individualizado un complemento de destino, se asimilará al de un puesto de trabajo semejante a los solos efectos del cálculo del importe a percibir por el concepto de productividad.

4. La determinación de los objetivos y porcentajes alcanzados, en cada unidad se articula a través del seguimiento coordinado por la Unidad Técnica de Calidad, en función del conjunto de indicadores y objetivos, definidos para cada anualidad, para cada uno de los servicios o unidades de la UA. En consecuencia, el % de objetivos cumplidos para una determinada anualidad, será igual para el conjunto de personas destinadas en un mismo servicios o unidad.

Los objetivos serán fijados para cada servicio o unidad en función de los diferentes instrumentos utilizados en nuestra universidad, en cada momento, para la mejora de la calidad en la gestión (cartas de servicios, planes estratégicos, planes de mejora, etc.). El marco general para la fijación de objetivos viene determinado por las siguientes consideraciones referidas a los mismos:

- Deberán de ser medibles y alcanzables.
- Su número será reducido y, en todo caso, incluirán la valoración de los servicios que se prestan por parte de los usuarios de los mismos.
- Deberán fijarse con anterioridad al inicio del correspondiente periodo de evaluación.
- Estarán orientados a "la mejora" de los servicios y unidades. En consecuencias, en aquellos supuestos de revisiones web o que se detecten situaciones a mejorar, se concederá cuando esto sea posible, y dentro del periodo evaluado, un plazo suficiente para que estas situaciones se puedan corregir adecuadamente.

5. La evaluación se referirá en todo caso al puesto ocupado por el trabajador o trabajadora al final del periodo evaluado.

6. En ningún caso percibirán cantidad alguna por el complemento de productividad quienes hayan sido sancionados/as en el periodo evaluado como consecuencia de expediente tramitado según dispone la normativa disciplinaria.

La Gerencia podrá, con la debida justificación, disponer la no percepción del complemento de productividad, de manera individualizada, en aquellos casos en que no se cumplan los objetivos fijados en la convocatoria.

7. La cantidad que recojan los presupuestos de cada ejercicio para productividad por evaluación del desempeño del PAS se repartirá íntegramente en dicho ejercicio. A tal fin, con independencia de lo recogido en el punto 3 de este documento, en caso de que quedase alguna cantidad sobrante, se procederá al recálculo correspondiente para su reparto.

8. El periodo de evaluación será de 1 de enero a 31 de diciembre del año en curso. Una vez publicados los resultados provisionales, se podrán presentar, en el plazo que se anunciará oportunamente, ante la Gerencia, reclamaciones al resultado provisional, por cualquier persona interesada, con las alegaciones que estime oportunas. Una vez resueltas las reclamaciones presentadas, se estará en disposición de hacer efectivo el importe del complemento, en el momento que exista disponibilidad de tesorería para ello.

Se establecerá un sistema transitorio de adaptación del actual período de evaluación al nuevo, que hace referencia al año natural.

9. Los objetivos para cada tipo de servicio o unidad serán, para la presente anualidad, los descritos en el ANEXO I.