

Aquí encontrarás recogidas algunas de las preguntas más frecuentes enviadas por los usuarios del portal o personas interesadas y las respuestas a las mismas dentro de un determinado contexto y para un tema en particular: (dividido por temas entre Secciones)

**1. Administración de Personal:**

**2. Retribuciones y Seguridad Social:**

1. [¿Cómo se incluye un pago extraordinario en nómina?](#)
2. [¿Cómo puedo cambiar mis datos bancarios?](#)
3. [¿Cómo puedo modificar o fijar el Tipo de Retención de I.R.P.F.?](#)
4. [¿Qué modelo se debe cumplimentar para actualizar mis datos de I.R.P.F. En nómina?](#)
5. [¿Dónde puedo ver mi nómina y Certificado de Retenciones de I.R.P.F.?](#)
6. [Complemento de Homologación: Criterio sobre hospitalización](#)
7. [¿Por qué en algunos casos, principalmente en los últimos meses del año, se producen importantes incrementos del tipo de retención a cuenta del I.R.P.F.?](#)
8. [¿Existe alguna ayuda si se necesita reducir la jornada de trabajo para el cuidado de un menor afectado de enfermedad grave?](#)
9. [¿Cuándo entra en vigor la nueva prestación económica de Incapacidad temporal del Real Decreto-Ley 20/2012?](#)
10. [¿Cómo relleno los impresos de pagos extraordinarios?](#)
11. [¿Qué plazos y procedimiento se han de seguir en una situación de incapacidad temporal? \(Personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social\)](#)
12. [Si estoy de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes. ¿Cuánto cobraré con el nuevo Real Decreto-Ley de 20/2012, de 13 de julio?](#)
13. [Si estoy de baja por incapacidad temporal o disfrutando de un permiso por maternidad o paternidad y termina mi contrato ¿Qué trámites tengo que realizar?](#)
14. [¿Qué plazo hay para presentar la documentación para la prestación por desempleo?](#)
15. [¿Qué tengo que hacer en las situaciones de maternidad-paternidad biológica, adopción, acogimiento familiar o tutela? \(Personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social\)](#)
16. [¿Qué plazo hay para presentar la documentación para la prestación por desempleo?](#)
17. [¿Qué trámites he de realizar en una situación de pluriempleo?](#)
18. [¿Qué documentación se necesita para solicitar la prestación por desempleo?](#)
19. [¿Cuál es mi Cuota Obrera?](#)
20. [¿Cuál es la cuantía de la prestación por desempleo y cómo se determina?](#)

21. [¿Cuál es la duración de la prestación contributiva por desempleo?](#)
22. [Mi contrato ha sido inferior a 12 meses o superior, ¿tengo que optar por el último?](#)
23. [¿Qué tengo que hacer si estoy de I.T., maternidad, etc... y se me extingue el contrato?](#)
24. [¿Qué sucede con mi prestación de nivel contributivo si mientras la estoy cobrando empiezo a trabajar por cuenta ajena a tiempo parcial?](#)
25. [Si tengo dos empleos y pierdo uno, ¿puedo cobrar el paro?](#)
26. [Incapacidad temporal y Riesgo durante el embarazo](#)

### 1. Gestión Selección

1. [¿Es subsanable la falta de pago de las tasas de participación en procesos selectivos fuera del plazo establecido para ello?](#)
2. [¿Tengo derecho a la devolución de las tasas por participación en procesos selectivos y en qué momento puedo solicitarlo?](#)
3. [¿Pueden los Profesores Eméritos formar parte de las Comisiones de Acceso para resolver concursos de los Cuerpos Docentes Universitarios?](#)
4. [¿Dónde se gestiona la documentación sobre los gastos ocasionados por la actuación de las Comisiones de Acceso a Cuerpos Docentes Universitarios y Comisiones Técnicas de Selección?](#)

### 5. Planificación de Plantillas y Organización Docente

1. [¿Existe límite para el nombramiento de Profesores Honoríficos?](#)
2. [¿Cuál es el centro de adscripción de un profesor y cómo se puede modificar?](#)
3. [En la composición de las comisiones de acceso o técnicas de selección para el ingreso del profesorado, ¿Es necesario que todos los miembros sean del área objeto de la convocatoria?](#)
4. [Obtenida la acreditación para una figura de Profesor Titular de Universidad o Catedrático de Universidad, ¿Cuál es el plazo para solicitar la convocatoria de la plaza?](#)
5. [¿Qué dedicación puede tener un Profesor Sustituto Interino?](#)
6. [¿Puede un investigador contratado con cargo al Programa \*Ramón y Cajal\* impartir](#)

[docencia?](#)

7. [¿Qué ocurre si la convocatoria de una plaza de profesorado no se ha resuelto antes del inicio del curso académico?](#)

8. [En caso de adscripción de una asignatura a varias áreas de conocimiento, ¿Qué porcentaje corresponde a cada una?](#)

### 9. Acción Social

#### TODAS LAS RESPUESTAS

¿Cómo se incluye un pago extraordinario en nómina?

Los pagos extraordinarios en nómina pueden ser de varios tipos: [Cursos, conferencias y similares](#), [Artículo 83 LOU](#), [Trabajo](#) [s de Investigación](#) o [Trabajos de Colaboración](#)

. Los impresos a rellenar son los que se encuentran en los enlaces de cada uno. Posteriormente se deberá enviar el original al Servicio de Administración de Personal. Sección de Retribuciones, Seguridad Social y Acción Social.

¿Cómo puedo cambiar mis datos bancarios?

Para cambiar los datos bancarios de ingreso en nómina se podrá descargar el siguiente impreso de la página web de la UCO [http://www.uco.es/gestion/laboral//images/laboral/impresos/modelo\\_variacion\\_datos\\_bancarios.pdf](http://www.uco.es/gestion/laboral//images/laboral/impresos/modelo_variacion_datos_bancarios.pdf) se

cumplimentará

con los nuevos datos bancarios y se remitirá el original por correo interno al Servicio de Administración de Personal. Sección de Retribuciones. Seguridad Social y Acción Social.

¿Cómo puedo modificar o fijar el Tipo de Retención de I.R.P.F.?

El Tipo de Retención de IRPF podrá modificarse al alza, nunca a la baja, teniendo en cuenta que no se podrá volver a modificar, a la baja, en todo lo restante d

el ejercicio económico (Art. 88.5 del Real Decreto 439/2007 de 30 de marzo). Para fijar un Tipo de Retención se ha de solicitar mediante escrito firmado por el interesado donde figure nombre, apellidos, DNI, categoría y el Tipo de Retención que se quiere aplicar, remitiéndolo se al Servicio de Administración de Personal. Sección de Retribuciones, Seguridad Social y Acción Social.

¿Qué modelo se debe cumplimentar para actualizar mis datos de I.R.P.F. En nómina?

Se debe utilizar el modelo de impreso 145, que tenemos en nuestra página web, [http://www.uco.es/gestion/laboral/images/laboral/impresos/mod145\\_mi\\_MI.pdf](http://www.uco.es/gestion/laboral/images/laboral/impresos/mod145_mi_MI.pdf), el cual se ha de rellenar y enviar su original firmado al Servicio de Administración de Personal. Sección de Retribuciones, Seguridad Social y Acción Social.

¿Dónde puedo ver mi nómina y Certificado de Retenciones de I.R.P.F.?

Para acceder a ver nuestras nóminas y los Certificados de Retenciones de I.R.P.F. se ha de tener de alta nuestro usuario de Gestión de Personal en la [Secretaría Virtual de la UCO](#).

Si no se tiene tendremos que ponernos en contacto con el Servicio de Informática de nuestro Centro para que nos

dé

el alta en este servicio. Desde el Servicio de Administración de Personal no se puede dar este alta.

Una vez que ingresamos

con nuestro usuario y contraseña (también se puede acceder con el Certificado Digital de la FNMT) en la columna de la izquierda, en Gestión de Personal pulsamos en el epígrafe Nómina y accedemos a los Recibos de Nómina y también a los Certificados de Retenciones de I.R.P.F. en el período de declaración de la Renta.

¿Por qué en algunos casos, principalmente en los últimos meses del año, se producen importantes incrementos del tipo de retención a cuenta del I.R.P.F? La normativa del I.R.P.F. obliga a la empresa a retener un determinado importe al año por este concepto, resultante de aplicar los tipos y deducciones vigentes al total de retribuciones anuales previstas para cada perceptor. Esta cuota anual de I.R.P.F. prevista es la que determina el tipo de retención aplicado en nómina desde el comienzo del año o del contrato. Si por cualquier motivo (subida retributiva, prórroga de contrato o beca, abono de un importe extraordinario por nómina o por Gestión Económica, etc...) se incrementan los haberes en relación con los inicialmente previstos, es preciso recalcular la cuota tributaria en base a la nueva situación. Normalmente resultará una cuota mayor en cómputo anual, cuyo incremento será preciso descontar al perceptor en nómina hasta final de año. Obviamente, cuanto mayor sea el importe abonado (porque mayor será la cuota a retener) o más cerca nos encontremos a finales de año (porque menos nóminas quedarán para poder retener la diferencia de cuota) mayor subida del tipo de retención se producirá.

¿Existe alguna ayuda si se necesita reducir la jornada de trabajo para el cuidado de un menor afectado de enfermedad grave?

Si, se trata de una prestación económica destinada a progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave. El subsidio tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren los interesados al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de su salario, por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente a los hijos o menores a su cargo, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. Si desea obtener más información, puede consultar la página web de la [Seguridad Social](#).

¿Cuándo entra en vigor la nueva prestación económica de Incapacidad temporal del Real Decreto-Ley 20/2012?

Surtirá efectos en los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio transcurridos tres meses desde la entrada en vigor de esta norma, es decir que comiencen a partir del día el 15 de octubre del 2012.

### ¿Cómo relleno los impresos de pagos extraordinarios?

El impreso de Recibí-Liquidación se cumplimentará con los datos del perceptor más el concepto en el cual se adscribe el pago, es decir, si es Curso, Trabajo de Investigación o Trabajo de Colaboración. Junto al importe, si son Trabajos de Colaboración, de Investigación o Artículo 83, se debe indicar si el coste de la Cuota Patronal, en caso de personal adscrito al Régimen General de la Seguridad Social, se descuenta del importe íntegro a abonar al perceptor o se carga aparte a la Unidad de Gasto. Además debe ser firmado por el Responsable de la Unidad de Gasto y por el perceptor.

### ¿Qué plazos y procedimiento se han de seguir en una situación de incapacidad temporal? (Personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social)

Los plazos y procedimiento a seguirse para la presentación de los partes médicos por incapacidad temporal, confirmación y alta puede consultarse en el siguiente enlace: [http://www.uco.es/gestion/labora/images/laboral/avisos/Comunicado\\_plazos\\_procedimiento\\_partes\\_medicos.pdf](http://www.uco.es/gestion/labora/images/laboral/avisos/Comunicado_plazos_procedimiento_partes_medicos.pdf)

Si estoy de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes. ¿Cuánto cobraré con el nuevo Real Decreto-Ley de 20/2012, de 13 de julio?

Según el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento (50%) de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento (75%) de la retribuciones que viniera correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del vigésimo primero, inclusive, se reconocerá la prestación equivalente al 100% de las retribuciones.

Si estoy de baja por incapacidad temporal o disfrutando de un permiso por maternidad o paternidad y termina mi contrato ¿Qué trámites tengo que realizar?

En caso de baja por I.T. deberá solicitar el pago directo del subsidio de Incapacidad Temporal al Instituto Nacional de la Seguridad Social (o a FREMAP en caso de IT derivada de accidente de trabajo). En la Sección de Retribuciones, Seguridad Social y Acción Social se expedirá el Certificado de Empresa para la solicitud del pago directo de la Incapacidad Temporal.

Para mayor información puede consultar el siguiente enlace: [Prestaciones de Incapacidad Temporal](#)

En el caso de disfrutar un permiso por maternidad o paternidad continuará percibiendo la

prestación hasta el agotamiento de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso. No obstante, deberá comunicar su cese al Instituto Nacional de la Seguridad Social a los efectos de que dicho Instituto continúe cotizando por Vd. Transcurridos dichos plazos pasará a la situación legal de desempleo pudiendo solicitar la correspondiente prestación, si reúne los requisitos, por los períodos que corresponda.

Para mayor información puede consultar el siguiente enlace: [Prestaciones de Maternidad-Paternidad](#)

— ¿Qué plazo hay para presentar la documentación para la prestación por desempleo?

Según la Ley General de la Seguridad Social, el plazo para presentar la documentación es de 15 días hábiles (no incluye domingos ni festivos) desde el momento en que se produce el cese en la empresa. Ahora bien, si existen vacaciones no disfrutadas y retribuidas que constan en el certificado de empresa, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirán cuando haya transcurrido dicho período (expresado en días naturales, contando sábados, domingos y festivos).

¿Qué tengo que hacer en las situaciones de maternidad-paternidad biológica, adopción, acogimiento familiar o tutela? (Personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social)

A fin de solicitar la correspondiente prestación del I.N.S.S., deberá solicitar en la Sección de Retribuciones, Seguridad Social y Acción Social o en la siguiente dirección de correo electrónico [seguridadsocial@uco.es](mailto:seguridadsocial@uco.es) la expedición del certificado de empresa.

Se aportará, en el caso de maternidad biológica, un informe de maternidad expedido por el facultativo del Centro de Atención Primaria que atienda a la trabajadora embarazada, con la fecha del parto o, de no haberse producido, con la fecha probable del mismo. En caso de estar de baja médica por enfermedad debe adjuntarse el alta médica con fecha del día anterior al parto.

En las situaciones de adopción, acogimiento (tanto preadoptivo, permanente o simple) y tutela, se presentará original y copia de la resolución judicial en el casos de adopción o tutela, o de la resolución administrativa o judicial en los de acogimiento.

En los casos de paternidad, se presentará original y fotocopia del libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o hija en el Registro Civil.

En todos estos casos el derecho al reconocimiento de la prestación prescribe a los 5 años.

Todo ello sin perjuicio de la solicitud del permiso correspondiente dirigida al Servicio de Administración de Personal así como la comunicación que deba realizarse al superior inmediato a fin de organizar los servicios adecuadamente.

¿Qué plazo hay para presentar la documentación para la prestación por desempleo?

Según la Ley General de la Seguridad Social, el plazo para presentar la documentación es de 15 días hábiles (no incluye domingos ni festivos) desde el momento en que se produce el cese en la empresa. Ahora bien, si existen vacaciones no disfrutadas y retribuidas que constan en el certificado de empresa, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirán cuando haya transcurrido dicho período (expresado en días naturales, contando sábados, domingos y festivos)

¿Qué trámites he de realizar en una situación de pluriempleo?

Se encuentra en una situación de pluriempleo el trabajador por cuenta ajena que presta sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que se encuadran en el Régimen General de la Seguridad Social.

Cuando el total de las retribuciones computables entre todas las empresas sea inferior a la base mínima según su categoría profesional, o superior al tope máximo de cotización, se deberá solicitar a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma a la que figure adscrita la empresa, que se practique la distribución de los topes máximos y mínimos de cotización para cada una de las empresas. Dicha distribución se realizará en función de las retribuciones abonadas al trabajador en cada una de ellas, con objeto de que cada empresa cotice por los conceptos retributivos computables que satisfaga el trabajador hasta el límite de la fracción de base máxima o mínima de cotización que corresponda.

El procedimiento de distribución de topes de pluriempleo podrá ser iniciado a instancia del trabajador, quien deberá solicitarlo a la Sección de Retribuciones, Seguridad Social y Acción Social, o por la UCO, pudiendo ser también iniciado de oficio por la TGSS o Administración de ésta.

Cualquier tipo de variación que conlleve cambios en las retribuciones del trabajador o modificaciones de la jornada de trabajo, en todas o alguna/s de las empresas hará necesaria una nueva distribución de topes de pluriempleo. El trabajador comunicará a la Universidad de Córdoba tales circunstancias. Las empresas afectadas tramitarán a la TGSS o Administración de la misma -de oficio o a petición de ésta- un nuevo cuestionario de distribución de topes de pluriempleo a los efectos de que sea practicada una nueva distribución.

La distribución efectuada producirá efectos desde la liquidación de cuotas del mes en que se acredite la existencia de la situación de pluriempleo.

¿Qué documentación se necesita para solicitar la prestación por desempleo?

1. Impreso de solicitud de la prestación de desempleo debidamente cumplimentado (se lo darán en la Oficina del SEPE ). Incluye información sobre la declaración de hijos a cargo y las rentas, los datos de domiciliación bancaria, el compromiso de actividad y la autorización de la petición de información a la AEAT (Agencia Tributaria).

2. Identificación de la persona solicitante.

- Si es ciudadano del estado Español. Documento Nacional de Identidad (DNI), carnet de conducir, pasaporte.

- Si es extranjero, la documentación que le identifica es la siguiente:

- Si es de nacionalidad no comunitaria el Número de Identificación de Extranjero (N.I.E.), que es un documento que les identifica (tarjeta de identificación de extranjeros) y su autorización administrativa de estancia

- Si es de nacionalidad comunitaria se podrán inscribir por un período de tres meses presentando el pasaporte o su documento nacional de identidad en vigor. Pasados estos tres meses, será necesario tener un número de identificación de extranjero o extranjera (N.I.E.) para continuar inscrito o inscrita.

3. Libro de familia o documento equivalente en el caso de extranjeros, si declara tener hijos a su cargo.



4. Certificado/s de empresa de las empresas en qué haya trabajado los últimos 6 meses.

¿Cuál es mi Cuota Obrera?

La Cuota Obrera es el importe de la cotización que soporta el trabajador y que la Universidad de Córdoba liquida junto a la cuota patronal (parte de cotización correspondiente a la empresa) a la Tesorería General de la Seguridad Social. Dicho importe de cuota obrera se descuenta de la cuantía

a percibir de la nómina de cada trabajador.

Esta cuota resulta de la aplicación de los tipos de cotización correspondientes (porcentajes que se fijan anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado) a la base de cotización.

Tipos de Cotización a cargo del Trabajador:

- Contingencias Comunes: 4,7%
- Desempleo:
  - Tipo General. Contratación indefinida (incluidos tiempo parcial y fijos discontinuos), contratación de duración determinada (modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación), de relevo, interinidad y contratos realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior 33%: 1,55%.
  - Contratación de duración determinada a tiempo completo: 1,60%
  - Contratación de duración determinada a tiempo parcial: 1,60%

Formación Profesional: 0,10%.

Tipos de personal con peculiaridades:

- Funcionarios de carrera: Excluidos cotización por desempleo.
- Funcionarios de Cuerpos Docentes con ingreso a partir de 01-01-2011, excluidos -además- de cotización por Formación Profesional y aplicación de coeficiente reductor de 0,06 en contingencias comunes.

Supuestos de cotización con cuotas fijas:

- Contingencias Comunes: 6,05
- Becas incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto del Personal Investigador en Formación (RD. 63/2006, de 27 de enero)
- Becas incluidas en Programas de Formación.

¿Cuál es la cuantía de la prestación por desempleo y cómo se determina?

La cuantía de la prestación por desempleo se calcula a partir de la base reguladora del trabajador. La base reguladora (en su nómina encontrará un apartado con este nombre) será la media de las bases de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluida la retribución por horas extraordinarias, por las cuales la empresa haya cotizado a la Seguridad Social por el trabajador durante los últimos 180 días precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en qué cesó la obligación de cotizar.

El importe a percibir será: – Durante los 180 primeros días, el 70% de la base reguladora.

– A partir del día 181, el 50% de la base reguladora (Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio) Siempre con un tope establecido según la situación familiar.

¿Cuál es la duración de la prestación contributiva por desempleo?

La duración de la prestación contributiva está en función de las cotizaciones por desempleo efectuadas en regímenes de la Seguridad Social que contemplen la citada contingencia, en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Si en aquel período de tiempo se hubiese cobrado una prestación por desempleo, se tendrán en cuenta las cotizaciones habidas desde el nacimiento del derecho a la citada prestación.

Para determinar la duración se aplicará la escala siguiente:

Período de empleo	Duración de la prestación
Desde 360 días hasta 539 días	120 días
Desde 540 días hasta 719 días	180 días
Desde 720 días hasta 899 días	240 días
Desde 900 días hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 días hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 días hasta 1.439 días	420 días
Desde 1.440 días hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 días hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 días hasta 1.979 días	600 días
Desde 1.980 días hasta 2.159 días	660 días
Desde 2.160 días	720 días

Para mayor información pueden consultar el siguiente enlace: [SEPE](#)

Mi contrato ha sido inferior a 12 meses o superior, ¿tengo que optar por el último?

Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular un trabajo de duración igual o superior a doce meses, éste podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial.

¿Qué tengo que hacer si estoy de I.T., maternidad, etc... y se me extinga el contrato?

Artículo 222. Desempleo. Maternidad e incapacidad temporal. Redacción según Ley 24/2001, de 27 de diciembre. Redacción según Ley 40/2007, de 4 de diciembre. Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el

apartado 1 del artículo 208 y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo. En tal caso, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de

la extinción del contrato de trabajo.

Para mayor información pueden consultar el siguiente enlace: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960>

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces, en su caso, a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo sin que, en este caso, proceda descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo.

¿Qué sucede con mi prestación de nivel contributivo si mientras la estoy cobrando empiezo a trabajar por cuenta ajena a tiempo parcial?

Se puede ELEGIR entre interrumpir el cobro de la prestación mientras esté vigente el contrato y cuando finaliza si el contrato ha durado menos de 360 días, puede solicitar la reanudación de la prestación que se interrumpió antes de empezar el trabajo, si el contrato ha durado 360 días o más puedes elegir entre:

- a) Volver a cobrar la prestación que se interrumpió antes de empezar a trabajar.
- b) Solicitar una nueva prestación con ¿Qué sucede con mi prestación de nivel contributivo si mientras la estoy cobrando empiezo a trabajar por cuenta ajena a tiempo parcial?

Puedes compatibilizar el trabajo y el cobro de la prestación contributiva.

En este caso, la cuantía de la prestación se reduce en la misma proporción que la jornada que realice.

Ejemplo: si cobras 1000€/mes, y comienzas a trabajar un 30% de la jornada. Pasas a cobrar  $1000 - 300 = 700$ €/mes. La duración de la prestación no varía.

Al finalizar el contrato la cuantía de la prestación no se reduce.

Si tengo dos empleos y pierdo uno, ¿puedo cobrar el paro?

Depende. Si el trabajo que mantiene es a jornada completa, no tiene derecho a paro. Si el trabajo que le queda es a tiempo parcial, entonces puede percibir el desempleo.

Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo

En caso de que se encuentre en período de gestación y desee solicitar la prestación de riesgo durante el embarazo debe saber que:

1º.- Dicha tramitación debe iniciarse desde la situación de alta (no debe estar en ningún

proceso de incapacidad temporal).

2º.- La gestión y el pago de la prestación económica corresponde a la Entidad gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EP) de la Seguridad Social con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales (La Universidad de Córdoba tiene concertada la Mutua de **FREMAP**) en el momento de la suspensión del contrato, con independencia de que durante la mencionada situación se produzca un cambio de la entidad.

El pago del subsidio se realizará por la Entidad gestora o colaboradora por períodos mensuales vencidos.

3º Tramitación;

### 3.1. Iniciación del procedimiento:

a) El procedimiento se inicia a instancia de la trabajadora, mediante un informe que deberá solicitar al facultativo del Servicio Público de Salud, en el que se acredite la situación de embarazo y la fecha probable del parto, con esa documentación, se dirigirá al Servicio de Prevención de la Universidad de Córdoba, sito en el Campus de Rabanales y esta tramitará el posible riesgo para su valoración al Servicio de Vigilancia de la Salud.

b) Con la documentación que le aporte el Servicio de Vigilancia de la Salud de la UCO, el citado informe y un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo, la trabajadora solicitará la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo ante la Entidad gestora o colaboradora que corresponda, para lo cual deberá dirigirse a FREMAP, Avda. Del Aeropuerto, 3.

c) Una vez certificado el riesgo, si no ha sido posible el cambio del puesto de trabajo, la empresa declarará a la trabajadora afectada en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

d) Debe solicitar certificado de empresa al Servicio de Administración de Personal.

### 3.2. Solicitud de la prestación:

Para el reconocimiento del subsidio, la trabajadora deberá presentar solicitud dirigida a la Dirección provincial competente de la Entidad gestora de la provincia en que aquélla tenga su domicilio o ante Mutua de AT y EP que le corresponda (FREMAP).Avda. Del Aeropuerto, 3. CP 14004.

La solicitud se formulará en los modelos normalizados y deberá contener los datos y circunstancias que establece el art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, acompañada de los documentos necesarios.

### 3.3. Resolución y notificación:

El Director provincial de la Entidad gestora competente dictará resolución expresa y la notificará a la interesada en el plazo de 30 días, contados desde la recepción de la solicitud de la interesada.

Cuando no se reconozca inicialmente el derecho a la prestación económica, por no concurrir la situación protegida, se indicará a la interesada, si procede, la fecha a partir de la cual podrá reconocerse la prestación, teniendo en cuenta la certificación médica sobre la existencia de riesgo y la evolución en el estado de gestación, en relación con el riesgo específico derivado del puesto de trabajo. En consecuencia, en estos casos, no será necesaria una nueva solicitud sino, tan sólo, la aportación de la documentación exigida.

### 3.4. Prescripción:

El derecho al reconocimiento de la prestación prescribe a los 5 años, contados desde el día siguiente a aquél en que se produce el hecho causante, sin perjuicio de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los 3 meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

### DOCUMENTOS QUE DEBEN ACOMPAÑAR A LA SOLICITUD

Exhibición de los siguientes documentos originales y en vigor

1. Acreditación de identidad de la interesada mediante la siguiente documentación en vigor:

-Españolas: Documento Nacional de Identidad (DNI ).

-Extranjeras:

\* Número de Identificación de extranjeros (NIE) y pasaporte o documento/carta de su país (UE , EEE y Suiza).

\* Tarjeta de identidad de extranjeros (TIE), resto de países.

Presentación de los siguientes documentos, originales y en vigor, y fotocopias compulsadas o copias para proceder a su compulsación

2. Documentación relativa a la cotización:

-Trabajadora por cuenta ajena del Régimen General: certificado de empresa debidamente

cumplimentado.

Documentación que acredite el riesgo

3. Informe médico del facultativo del Servicio Público de Salud que la asiste.

4. Certificación médica expedida por los Servicios Médicos de la Entidad Gestora, en función de la Entidad con la que la empresa, o las trabajadoras por cuenta propia, tengan concertada la cobertura de los riesgos profesionales, en la que quede acreditado, en el caso de "riesgo durante el embarazo", que las condiciones del puesto de trabajo influyen negativamente en la salud de la trabajadora o del feto y, en el caso de "riesgo durante la lactancia natural", que las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Para mayor información pueden consultar el siguiente enlace:

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Riesgoduranteelemba10956/RegimenGeneral/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Riesgoduranteelemba10956/RegimenGeneral/index.htm)

---

¿Es subsanable la falta de pago de las tasas de participación en procesos selectivos fuera del plazo establecido para ello?

No, en ningún caso será subsanable y determinará la exclusión definitiva del aspirante.

¿Tengo derecho a la devolución de las tasas por participación en procesos selectivos y en qué momento puedo solicitarlo?

Procederá a la devolución siempre que sea solicitada expresamente por el candidato y dicha exclusión definitiva se haya producido por causa no imputable al interesado. Es decir, que la exclusión del aspirante haya sido un error de la Administración (omisión en las listas, exclusión errónea, etc). La devolución de las tasas se estudiarán una vez finalizado el procesos selectivo.

¿Pueden los Profesores Eméritos formar parte de las Comisiones de Acceso para resolver concursos de los Cuerpos Docentes Universitarios?

No, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.

¿Dónde se gestiona la documentación sobre los gastos ocasionados por la actuación de las Comisiones de Acceso a Cuerpos Docentes Universitarios y Comisiones Técnicas de Selección?

A través de la Administración del Campus de Rabanales, a excepción de aquellos Centros en los que haya Administrador/a.

---

¿Existe límite para el nombramiento de Profesores Honoríficos?

Si bien el reglamento por el que se establece la condición de Profesor Honorífico señala que el Consejo de Gobierno podrá establecer un número máximo, actualmente no hay límite fijado.

¿Cuál es el centro de adscripción de un profesor y cómo se puede modificar?

El profesorado se adscribe al Centro en el que imparta su docencia. De ser varios, en el que la docencia asignada sea mayor. Para modificarlo, debe solicitarse al Área de Recursos Humanos, Sección de Planificación de Plantillas y Organización Docente, que, tras comprobar la carga docente del interesado, formalizará el cambio de adscripción.

En la composición de las comisiones de acceso o técnicas de selección para el ingreso del profesorado, ¿Es necesario que todos los miembros sean del área objeto de la convocatoria?

No. En caso de imposibilidad, se puede nombrar profesorado de áreas afines. No obstante, deben formar parte de dichas comisiones, como mínimo, cuatro profesores del área (dos entre los titulares y otros dos entre los suplentes)

Obtenida la acreditación para una figura de Profesor Titular de Universidad o Catedrático de Universidad, ¿Cuál es el plazo para solicitar la convocatoria de la plaza?

La dotación de la plaza se puede solicitar, siguiendo el procedimiento establecido, en cualquier momento, si bien se fijan dos convocatorias anuales, situadas cronológicamente en la forma que resulte más eficaz y positiva para los intereses de los aspirantes.

¿Qué dedicación puede tener un Profesor Sustituto Interino?

El contrato puede formalizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, siempre en función de la necesidad docente a cubrir.

¿Puede un investigador contratado con cargo al Programa *Ramón y Cajal* impartir docencia?



Los contratados Ramón y Cajal y otras figuras similares podrán incorporarse al Plan Docente siempre que los Departamentos así lo aprueben, con la dedicación docente que figure en su contrato y nunca con más de nueve créditos.

¿Qué ocurre si la convocatoria de una plaza de profesorado no se ha resuelto antes del inicio del curso académico?

Para evitarlo, los departamentos deben organizarse de manera que la docencia asignada a las plazas objeto de la convocatoria ordinaria anual de profesorado, corresponda al segundo cuatrimestre.

En caso de adscripción de una asignatura a varias áreas de conocimiento, ¿Qué porcentaje corresponde a cada una?

Corresponde a cada una el porcentaje que fije, en su caso, el plan de estudios o la propuesta de adscripción que apruebe la correspondiente junta de Centro. Si no se fijase, la adscripción se hará de forma proporcional (50% en caso de adscripción a dos áreas, 33,33% si la adscripción es a tres áreas, etc)