

**PROPUESTA DE FETE-UGT PARA LA CREACIÓN
DE UN PLAN DE ESTABILIDAD DE EMPLEO
DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN
Y SERVICIOS DEL ÁREA DE CONSERJERÍAS
EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

Septiembre de 2010

DOCUMENTO CONFIDENCIAL DE USO INTERNO DE LA SECCIÓN SINDICAL FETE-UGT EN LA UCO

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN
 2. OBJETIVO
 3. ANTECEDENTES
 4. SITUACIÓN ACTUAL EN OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
 5. SITUACIÓN ACTUAL EN LA UCO
 6. MARCO NORMATIVO
 7. ACUERDO DE ESTABILIDAD LABORAL
-

1. JUSTIFICACIÓN

¿CUÁL ES EL PROBLEMA Y CUÁL PUEDE SER LA SOLUCIÓN?

La gran puerta de acceso a la plantilla fija ha sido a través de las ofertas públicas de empleo de conserjerías. Generándose a su vez, la correspondiente bolsa de sustitución que van dando oportunidad a nuevos trabajadores y trabajadoras de acceder a la Universidad de Córdoba.

Tal como desarrollamos en el apartado [Situación Actual en la UCO](#) la falta de ofertas de empleo público en los últimos años y la existencia de un alto porcentaje de P.A.S. Laboral en situación de inestabilidad laboral, con contrato eventual o de interinidad, es una constante en la Universidad de Córdoba, que hace necesario un urgente Plan de Estabilización de Empleo.

¿POR QUÉ ES URGENTE?

Entendemos que es **URGENTE** acordar un Pacto de Estabilidad Laboral ya que la crisis económica podría dar lugar recortes en los presupuestos, con el siguiente riesgo de no poder seguir manteniendo la situación actual. Para tener más información se puede consultar al apartado [Situación Actual en Otras Administraciones Públicas](#).

¿CUÁNTAS PLAZAS Y CUÁNDO SE PODRÍAN OFERTAR?

Creemos que inicialmente se pueden establecer 2 procedimientos de O.P.E. que establezcan a un total de 21 trabajadores, 17 en el primer semestre de 2011 y 4 para el primer semestre de 2012, si bien se deberían añadir todas aquellas vacantes resultantes de las promociones y las no previstas que se vayan produciendo. En este sentido estamos condicionados por el cumplimiento del cronograma del *Acuerdo sobre Carrera Profesional, Promoción Interna y Acceso Libre derivado de la Relación de Puestos de Trabajo*. La propuesta de estas plazas no supondrán incremento del coste económico actual para la Universidad, ya que no estamos hablando de incremento de plantilla, sino de estabilización laboral de las personas que ya están cubriendo plazas dotadas:

Las 17 plazas que se podrían ofertar para el primer semestre de 2011 serían las siguientes:

- 10 Plazas Vacantes a la fecha
- 5 Plazas T.A.C. que dejarán libres los promocionados a T.A.L. (Están baremando para publicar resolución)
- 2 Plazas T.A.C. que quedarán vacantes en el primer semestre 2011 con promociones a T.E. (Códigos: RL804 y RL805). Estaban previstas para finales de 2010.

Un mínimo de 4 plazas se podrían ofertar en el primer semestre de 2012:

- 4 por jubilaciones de T.A.C. (2 en diciembre de 2011 y 2 en el primer semestre de 2012)
- Se deberían añadir todas aquellas vacantes resultantes de las promociones y las no previstas que se vayan produciendo.

¿CÓMO SE PUEDE CONSEGUIR?

La oferta de Empleo Público es el procedimiento que emplean las administraciones públicas para seleccionar a su personal a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La legislación actual nos permite varias opciones:

1. Oferta de Empleo Público – Consolidación (Concurso de Méritos)

El 29 de marzo de 2006 el Comité de Empresa y la Universidad de Córdoba firmaron un Pacto de Estabilidad, teniendo por objeto la estabilidad y la consolidación de empleo de Personal Laboral eventual hasta la consecución de una plaza fija indefinida, a través de un proceso extraordinario (Concurso de méritos) de selección en las áreas de conserjería. Según se nos ha transmitido en diversas ocasiones la Universidad es muy reacia a volver a utilizar esta fórmula y se reafirman en una de las condiciones establecidas en dicho Pacto de Estabilidad: Que con posterioridad al mismo todas las plazas vacantes que excedan de las afectadas por el mismo y/o que se generen, seguirán el procedimiento ordinario de selección previsto en el IV Convenio Colectivo del Personal de las Universidades Públicas de Andalucía, es decir, las ofertas públicas de empleo.

2. Oferta Pública de Empleo (Oposición)

Obviamente no resulta adecuada, ya que no se tienen en cuenta los méritos (experiencia, antigüedad, ...)

3. Oferta Pública de Empleo (Concurso - Oposición)

Creemos que en caso de no conseguir un Pacto de Consolidación, esta vía, con el suficiente compromiso con la Estabilidad Laboral, es la más adecuada. Las premisas serían las siguientes:

- En la fase de concurso se han de valorar suficientemente los méritos (experiencia, antigüedad, formación específica, ...) de los integrantes de las bolsas.
- En la fase de oposición se debe realizar un único ejercicio tipo test basado en un temario relacionado con el trabajo diario en el área de Conserjerías.
- Debe haber un compromiso de que inmediatamente finalice el proceso selectivo se constituya la Bolsa de Trabajo con todos aquellos aspirantes que no hubieran obtenido plaza. Es sumamente importante que en este punto se valore suficientemente los méritos (experiencia, antigüedad, formación específica, ...) de los aspirantes, de modo que queden al principio de dicha bolsa.

Todos los años se podrían realizar procesos similares que contemplen los intereses de los integrantes de la bolsa que esté en vigor.

En el apartado Marco Normativo recogemos alguna normativa que avala el que las Administraciones Públicas efectúen convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente. En el apartado Situación Actual en Otras Administraciones Públicas relacionamos algunos ejemplos de cómo están actuando otras Administraciones Públicas para solucionar la problemática de la inestabilidad laboral. En el último apartado trasladamos todo lo aquí expuesto a un posible Acuerdo de Estabilidad Laboral donde planteamos una probable Convocatoria de Oferta Pública de Empleo.

Confiamos en que se sepa entender que esta Propuesta de Pacto por la Estabilidad Laboral no está cerrada ni en su planteamiento ni en sus destinatarios, ya que aunque nosotros lo presentamos como FETE-UGT lo hacemos con la intención de que se sumen y hagan aportaciones el resto de sindicatos sin caer en la confrontación carente de sentido.

2. OBJETIVO

La falta de ofertas de empleo público en los últimos años y la existencia de un alto porcentaje de P.A.S. Laboral en situación de inestabilidad laboral, con contrato eventual o de interinidad, es una constante en la Universidad de Córdoba, que hace necesario un Plan de Estabilización de Empleo.

Un concurso de méritos como el resultante del Pacto de Estabilidad firmado en 2006 podría ser el más interesante para los afectados. Pero según se nos ha transmitido en diversas ocasiones la Universidad es muy reacia a volver a utilizar esta fórmula y se reafirman en una de las condiciones establecidas en dicho Pacto de Estabilidad: "A partir de la firma del presente acuerdo, todas las plazas vacantes que excedan de las afectadas por el mismo y/o que se generen, seguirán el procedimiento ordinario de selección previsto en el IV Convenio Colectivo del Personal de las Universidades Públicas de Andalucía." (las ofertas públicas de empleo).

Teniendo en cuenta este condicionante hemos querido hacer una propuesta creativa pero realista que intente conciliar los intereses de la institución con los de las personas que integran la bolsa de trabajo de Conserjerías y que se encuentran en una situación de inestabilidad laboral en un momento donde la coyuntura de la crisis económica puede jugarlos malos pasados.

3. ANTECEDENTES

La falta de ofertas de empleo público en los últimos años y la existencia de un alto porcentaje de P.A.S. Laboral en situación de inestabilidad laboral, con contrato eventual o de interinidad, es una constante en la Universidad de Córdoba, que hace necesario un inmediato Plan de Estabilización de Empleo.

El [29 de marzo de 2006 el Comité de Empresa y la Universidad de Córdoba firmaron un Pacto de Estabilidad](#), teniendo por objeto la estabilidad y la consolidación de empleo de Personal Laboral eventual hasta la consecución de una plaza fija indefinida, a través de un proceso extraordinario de selección en las áreas de conserjería (17 plazas), laboratorio (7 plazas) y mantenimiento (1 plaza). En este acuerdo se estableció que con posterioridad al mismo todas las plazas vacantes que excedan de las afectadas por el mismo y/o que se generen, seguirán el procedimiento ordinario de selección previsto en el IV Convenio Colectivo del Personal de las Universidades Públicas de Andalucía, es decir, las ofertas públicas de empleo. Repetir un proceso como este sería muy interesante para los integrantes de las bolsas.

Esta Universidad, como cualquier Administración Pública, debe seleccionar a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Las bolsas de sustitución emanaron de estas O.P.E.

El agotamiento de algunas bolsas obligó a tomar la decisión de demandar al Servicio Andaluz de Empleo que remita personal para cubrir las necesidades urgentes, mientras se convocaran las necesarias ofertas de empleo público. De hecho, a finales de 2007 se hizo el primer llamamiento al Servicio Andaluz de Empleo a fin de constituir una Bolsa para las necesidades urgentes creadas por la contratación de los relevos vinculados a las jubilaciones parciales y sólo para el caso de que no haya Bolsa vigente en el área de que se trate, tal como [se informó al Comité de Empresa el 12 de diciembre de 2010](#).

El [8 de enero de 2008](#) se realizó la primera baremación del personal proveniente del S.A.E.

El marzo de 2010 se realizó la segunda baremación de personas provenientes del S.A.E. para las áreas de [Conserjería](#) y [Laboratorio](#).

El Comité de Empresa, en su sesión del 29 de junio de 2010 y tras debatir sobre las incidencias de las bolsas generadas por el llamamiento al S.A.E., acordó remitir un [escrito a la UCO para intentar paliar las incidencias detectadas en el sistema de llamamiento al Servicio Andaluz de Empleo](#).

4. SITUACIÓN ACTUAL EN OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Varias **universidades públicas andaluzas** han iniciado ya procedimientos de estabilización laboral:

- [Plan de Consolidación de Empleo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga](#): Acuerdo sindicatos/UMA 22/07/2010. 50 plazas de Técnico Auxiliar de Servicios de Conserjería, 14 plazas de la Escala de Técnicos Auxiliares de Biblioteca, 10 plazas de la Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos, 5 plazas de la Escala de Gestión de Sistemas e Informática y 2 plazas de la Escala de Técnicos Auxiliares de Informática. ([RPT 2010](#))
El 6 de diciembre de 2010 han publicado una Oferta de Empleo Público “especial” con la intención de estabilizar a 50 TAC.
- [Plan de Estabilidad de la Universidad Sevilla](#): Acuerdo sindicatos/US 18/06/2009. Acuerdo de estabilidad y reducción de la tasa de temporalidad por debajo del 8% de la plantilla del PAS.
- [La Gerencia y el Comité de Empresa de la Universidad de Granada están actualmente negociando los siguientes proyectos de convocatoria, en el marco de una inminente consolidación de empleo](#):
 - 50 plazas de Técnico Auxiliar de Limpieza por el sistema de Concurso.
 - 30 plazas de Técnico Auxiliar de Hostelería por el sistema de Concurso Oposición.

Otras administraciones públicas están impulsando medidas dirigidas a fomentar la estabilidad en el empleo público y la reducción de las tasas de temporalidad a valores por debajo del 8%. Sirvan como ejemplos de cómo los distintos organismos públicos están afrontando la reducción de la inestabilidad laboral del personal a su cargo, fomentando un empleo estable y de calidad:

- [Oferta de empleo público, con criterios de estabilización laboral de personal de administración y servicios en la Universidad de Castilla-La Mancha. Periodo 2010](#): “... se establecen las directrices para posibilitar la promoción profesional y el acceso a las Escalas de funcionarios de la Universidad de Castilla-La Mancha, atendiendo a los criterios de **estabilización de la plantilla...**”. “Se convocan 24 plazas por el sistema de acceso libre para avanzar en la acción de incrementar la **estabilidad en el empleo**, a través de la convocatoria de las plazas cuyos puestos de trabajo se encuentran ocupados por funcionarios interinos. Asimismo, incluye 71 plazas para su provisión según lo previsto en el artículo 13 del reglamento para la Implantación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha para la **consolidación de empleo temporal**, a realizar en dos anualidades.
- [Consolidación Asturias 2011](#): El presidente de Asturias, Vicente Álvarez Areces, ha aclarado que el Principado no prevé crear “plazas nuevas” de empleo público sino que apuesta por “reducir el nivel de temporalidad en la Administración” regional.

Entendemos que es URGENTE iniciar un procedimiento similar a los anteriormente expuestos ya que la crisis económica podría dar lugar a recortes en los presupuestos, con el siguiente riesgo de no poder seguir manteniendo la situación actual. Sirvan como ejemplo, hay muchos más, las siguientes reseñas:

[“La Consellería de Educación obligará a las universidades gallegas a presentar un plan de austeridad para los próximos tres años que incluya medidas para reducir los gastos de personal, así como un reajuste de las inversiones que tengan previstas. Dentro de este plan de ahorro la Xunta insta a las tres instituciones académicas a reducir puestos de trabajo y limitar la creación de nuevas plazas...”](#)

[“La universidad anda sin oxígeno.](#) Los campus públicos hacen frente a los recortes con planes de austeridad y presión sobre las plantillas docentes. El Gobierno propone reducir el número de carreras. [Amenazas de reducción de plantillas](#), docentes más precarios (más profesores asociados con contratos más cortos, o como lectores en lugar de profesores titulares), menos gasto de mantenimiento (por ejemplo, en renovación de ordenadores, impresoras sin tóner), cierres de edificios en vacaciones, menos investigación... La crisis hace mella en las universidades públicas españolas.”

[“El PP plantea ahorrar 20 millones despidiendo a la mitad de los eventuales de la administración.](#) El PP defenderá la próxima semana en el Congreso de los Diputados una proposición no de ley instando a la

reducción del 50% del personal eventual al servicio de la Administración General del Estado, una medida que a su juicio permitiría ahorrar 20 millones de euros. La portavoz del Grupo Popular, Soraya Sáenz de Santamaría, ha argumentado que desde el 2007 el gasto del personal eventual se ha disparado en un 23,67% pasando a suponer un coste de 36 a 45,2 millones de euros para el Estado. Según ha explicado, en tiempos de crisis la Administración debe ser la primera en realizar una "poda" y la reducción del 50% del personal eventual al servicio de la Administración General del Estado conllevaría un ahorro de 20 millones de euros."

5. SITUACIÓN ACTUAL EN LA UCO

En la actualidad las bolsas con mayor número de contrataciones son las de las áreas de Conserjería y de Laboratorio. Entre el personal eventual hay que diferenciar a los trabajadores/as con una cierta estabilidad, con contrato de interinidad, con contrato de relevo por jubilación parcial y el resto de contratos con mayor o menor duración, siendo el más frecuente el de sustitución por incapacidad temporal y en menor medida el de sustitución de trabajadores/as en al algún tipo de situación especial como el desempeño de funciones sindicales.

En la actualidad funciona en la Universidad de Córdoba una bolsa de sustitución para el área de Conserjerías en la que 19 de los integrantes están en plazas de cierta estabilidad.

Tipo de Contrato	Personas
Contrato de Relevo:	6
Vacante:	10
Apoyo (asimiladas a vacante):	3



A todo esto hay que añadir que más del 50% de los integrantes de la bolsa están vinculados laboralmente con la UCO desde, como mínimo, el año 2006 y que, a día de hoy, más del 73% de acumulan más de 30 meses de experiencia (antigüedad) en la Universidad de Córdoba.

En el área de Conserjerías se encuentran actualmente trabajando 112 trabajadores y trabajadoras, de los cuales 19 están en situación de relevo, interinidad, apoyo, etc., lo que significa que **casi un 17% de la plantilla está en situación de eventualidad**. Estos datos **contrastan con el 8% que se estima como barrera que no debería superarse en cuanto a los contratos de interinidad**. En este sentido, hay diferentes iniciativas a nivel nacional que trabajan por la reducción de dicha tasa (antes expusimos algunas). **UGT** defiende esta filosofía, tal como quedó reflejado en la [DECLARACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, firmada por CCOO y UGT](#), donde nos comprometimos a planificar un correcto dimensionamiento de los recursos humanos para la asunción de nuevos servicios y prestaciones, siendo uno de los ítems principales el "Impulsar las medidas previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público, entre ellas la Disposición Transitoria Cuarta sobre consolidación de empleo, dirigidas a fomentar la estabilidad en el empleo público y la reducción de las tasas de temporalidad hasta un máximo del 8%".

El hecho de que **la mayoría de las personas que componen las bolsas vigentes estén ocupando plazas vacantes o asimiladas a vacantes** hace que no acepten las ofertas de contratos de relevo por jubilación parcial, trabajando el 75% de las jornadas y percibiendo la parte proporcional de un salario mil eurista (< 750€), por lo que **en breve estos contratos de relevo acabarán ofertándose a personal que envíe el Servicio Andaluz de Empleo**.

Todos los puestos recogidos en la Relación de Puestos de Trabajo prevén su desempeño con carácter indefinido, exceptuando los que con motivo de vacante se reconvertirán en plazas de diferentes categorías. En consecuencia, no se prevé la disminución del número de plazas totales de la actual R.P.T.,

por lo que el hecho de tener personas trabajando en vacantes desde hace más de 4 años es un signo evidente de precariedad en el empleo público.

El convertir una fórmula de contratación urgente y excepcional en el sistema habitual de contratación durante demasiados años nos obligan a afirmar que se, además de propiciarse unas muy elevadas tasas de inestabilidad laboral, se están vulnerando los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público de la UCO.

Como puede desprenderse de los datos anteriormente expuestos, estas bolsas están agotadas, por lo que es necesaria la convocatoria de una Oferta Pública de Empleo que propicie la necesaria estabilidad de de empleo, para el personal laboral de Administración y Servicios, durante el año 2011, con lo que se conseguiría reducir la tasa de temporalidad y establecer una nuevas bolsas para cubrir las necesidades de personal que se generen, respetando las de los actuales integrantes.

Según se puede observar en la siguiente tabla, el gasto autorizado por la Junta de Andalucía en **Capítulo I de las Universidades para el año 2011 se ha reducido considerablemente**. Es más, en el caso de las universidades de Almería, Granada y la Pablo de Olavide (Sevilla), la asignación al capítulo del PAS eventual ha desaparecido para el próximo año.

UNIVERSIDAD	2010			2011			2010			2011		
	PAS-F	PAS-F	%	PAS-L fijo	PAS-L fijo	%	eventual	eventual	%	TOTAL PAS	TOTAL PAS	%
ALMERÍA	20.366.497	18.567.811	-8,83	706.607	570.057	-19,32				21.073.104	19.137.868	-9,18
CADIZ	16.747.161	14.978.293	-10,56	12.505.323	11.297.116	-9,66	1.318.817	1.296.411	-1,70	30.571.301	27.571.820	-9,81
CÓRDOBA	15.577.956	15.992.376	2,66	13.779.860	13.930.345	1,09	347.296	316.306	-8,92	29.705.112	30.239.027	1,80
GRANADA	34.936.320	34.994.213	0,17	47.109.632	54.132.757	14,91	4.927.685		-100,00	86.973.637	89.126.970	2,48
HUELVA	10.039.013	10.426.388	3,86	5.901.156	5.081.719	-13,89	1.745.988	1.462.140	-16,26	17.686.157	16.970.247	-4,05
JAÉN	12.915.207	12.211.406	-5,45	7.554.380	6.734.297	-10,86	565.794	545.552	-3,58	21.035.381	19.491.255	-7,34
MÁLAGA	25.678.124	22.777.762	-11,30	19.947.962	17.544.595	-12,05	7.607.083	6.690.568	-12,05	53.233.169	47.012.925	-11,68
P. OLAVIDE	11.460.908	10.574.221	-7,74	2.759.648	2.630.504	-4,68	75.331		-100,00	14.295.887	13.204.725	-7,63
SEVILLA	46.703.715	39.453.274	-15,52	48.976.817	40.612.471	-17,08	2.785.063	2.392.764	-14,09	98.465.595	82.458.509	-16,26
UNIA	4.846.455	4.791.412	-1,14	861.083	880.956	2,31	695.164	569.677	-18,05	6.402.702	6.242.045	-2,51
TOTALES	199.271.356	184.767.156	-7,28	160.102.468	153.414.817	-4,18	20.068.221	13.273.418	-33,86	379.442.045	351.455.391	-7,38

6. MARCO NORMATIVO

En la [Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público](#) (Ley 7/2007, de 12 de abril), que a su vez pone en positivo la doctrina constitucional sobre la materia, se trata la consolidación de empleo temporal. En este sentido, se indica que las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán con carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del E.B.E.P.

EL [artículo 169.1 del Estatuto de Autonomía de Andalucía](#), dispone que los poderes públicos "establecerán políticas específicas de inserción laboral, formación y promoción profesional, estabilidad en el empleo y reducción de la precariedad laboral"

La [Disposición Adicional Décima de nuestro IV Convenio Colectivo](#) establece que a partir de la entrada en vigor del mismo, las Universidades revisarán sus Relaciones de Puestos de Trabajo con el fin de adaptar los puestos de trabajo a las nuevas categorías y a su definición de funciones, avanzando en la homologación de las estructuras de plantilla y estableciendo los puestos de trabajo que se consideren necesarios.

De acuerdo con el [capítulo 4 relativo al personal de administración y servicios, artículo 208 de los Estatutos de la Universidad de Córdoba](#), la Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento de planificación y ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, por tanto la RPT

nos indica en todo momento la adscripción, denominación, características y desempeño del personal laboral, dotándolos de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones. Todas las personas que están en contratos de interinidad ocupando vacantes de plazas recogidas en la R.P.T. de la UCO de 2010 ya lo hacían en plazas vacantes correspondientes a la anterior R.P.T. de 2004 (anterior a 2005).

En el [artículo 212 de los Estatutos de la Universidad de Córdoba](#) se establece que seleccionará su personal, de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo, atendiendo a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

7. ACUERDO DE ESTABILIDAD LABORAL

Este acuerdo se tiene como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo del P.A.S. laboral de la UCO, estabilizando empleo, manteniendo los elementos positivos del sistema e incorporando los cambios esenciales necesarios para cumplir los retos que la Universidad de Córdoba tiene planteados, fundamentalmente el incremento de la calidad en la prestación de los servicios públicos y la gestión eficaz de los recursos humanos.

1. Convocatorias de Ofertas Públicas de Empleo (Para Estabilidad Laboral).

Compromiso de convocatorias de dos Ofertas Públicas de Empleo que propicien la necesaria estabilidad de empleo, para el personal laboral de Administración y Servicios del área de Conserjerías, en el primer semestre de 2011 y en el primer semestre de 2012, con lo que se conseguiría reducir la tasa de temporalidad y establecer la oportuna bolsa para cubrir las necesidades de personal que se generen.

2. Curso Preparatorio.

Se deberá realizar un Curso Preparatorio, de duración adecuada, exclusivo para el personal implicado que contenga los contenidos del temario (Anexo III).

3. Sistema de acceso.

Los sistemas de acceso serán los estipulados en el Convenio Colectivo vigente. En la **fase de concurso** serán valorables los apartados recogidos en el baremo del Anexo II. La **fase de oposición** constará de un solo ejercicio tipo test, de carácter eliminatorio sobre el contenido del temario (Anexo III). La prueba contendrá entre 60 y 100 preguntas, con cuatro respuestas posibles, siendo una de ellas la correcta. El tiempo para la realización del ejercicio será de 50 segundos por pregunta. Para superar el ejercicio será necesario contestar correctamente, al menos, un porcentaje fijado por el Tribunal, comprendido entre el 50 y el 60% de las preguntas. Las respuestas erróneas se podrán valorar, si así lo estima el tribunal, negativamente restando, en tal caso, una respuesta correcta por cada cuatro de aquéllas.

4. Bolsas de trabajo.

Una vez finalizados los procesos selectivos se conformarán las correspondientes bolsas de trabajo, para atender a necesidades temporales urgentes, con todos aquellos aspirantes que, habiendo participado en cada uno de ellos, no hubieran obtenido plaza. Para la confección de las mismas se tendrán en cuenta los siguientes criterios de ordenación:

- a. En primer lugar se situarán, en orden a la mayor puntuación obtenida en la fase de concurso (Experiencia, antigüedad, formación, ... recogido en el Anexo II), los aspirantes con puntuación en la citada fase que hayan obtenido la calificación de apto en la fase de oposición.
- b. A continuación se incluirán, en orden a la mayor puntuación obtenida en la fase de concurso (Anexo II), a aquéllos que no hayan obtenido la calificación de apto en la fase de oposición pero estén en la Bolsa de Trabajo de Conserjería vigente en la fecha que se publique la O.P.E.

- c. Seguidamente se situarán, en orden a la mayor puntuación obtenida en la fase de concurso más la obtenida en la fase de oposición, los aspirantes que igualmente hayan obtenido la calificación de apto en la fase de oposición.

Una vez finalizado el proceso selectivo y publicada la relación definitiva de aprobados, la Universidad de Córdoba, en el plazo de un mes, se comprometerá a: poner en funcionamiento las respectivas bolsas de trabajo.

El acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá el carácter de indefinido.

ANEXO I

Titulación exigida: Estar en posesión de la titulación exigida en el Convenio Colectivo vigente.

Grupo de clasificación según convenio: IV. Categoría profesional: Técnico Auxiliar de Conserjería

Plazas ofertadas: 17 en el primer semestre de 2011 y 4 en el primer semestre de 2012 (más todas aquellas vacantes resultantes de las promociones y las no previstas que se vayan produciendo).

ANEXO II. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN: CONCURSO Y OPOSICIÓN. PRUEBAS Y PUNTUACIONES.

Apartado 1. Experiencia Profesional (Máximo 14 puntos)
a) La experiencia profesional por servicios prestados en la Universidad de Córdoba, en puestos del mismo área al que se aspira adquirida en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. Se acreditará mediante hoja de servicios. xx,xx puntos por mes o fracción.
b) La experiencia profesional en puestos cuyos contenidos funcionales sean homólogos a los encomendados a la categoría a la que se aspira adquirida en el ámbito de la Administración Pública no contemplados en el apartado anterior. Se acreditará mediante hoja de servicios. xx,xx puntos por mes o fracción.
c) La experiencia profesional adquirida en puestos cuyos contenidos funcionales sean homólogos a los encomendados a la categoría a la que se aspira fuera del ámbito de la Administración Pública. Se acreditará mediante certificado de vida laboral expedido por la Tesorería de la Seguridad Social, copia de los respectivos contratos de trabajo y certificado de funciones. xx,xx puntos por mes o fracción hasta un máximo de xx,xx puntos.
Apartado 2. Antigüedad (Máximo 12,25 puntos)
Antigüedad de los servicios prestados a todo el personal que se encuentre vinculado a la Universidad de Córdoba mediante relación jurídico laboral formalizada por el Rector o, en virtud de delegación de éste, por el Gerente y que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del Capítulo I de los presupuestos de esta Universidad. xx,xx puntos por mes o fracción hasta un máximo de 12,25 puntos.
Apartado 3. Formación (Máximo 8,75 puntos)
a) Titulación académica: Por estar en posesión de la titulación académica requerida de acuerdo con el artículo 15.2 del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía para cada uno de los grupos profesionales xx,xx puntos.
b) Por poseer titulación académica oficial de nivel superior para el acceso se valorará xx,xx puntos. (Máximo: xx,xx)
c) Actividades formativas realizadas, relacionadas con el puesto de trabajo: xx,xx puntos por hora de formación recibida hasta un máximo de xx,xx puntos

Anexo III. TEMARIO (Por Concretar)

Recomendamos un temario que esté directamente relacionado con el trabajo diario y que al mismo tiempo que no resulte complicado para los implicados tenga la suficiente relevancia, ya que de los contenidos del mismo se realizará la prueba de la fase de oposición. Este podría ser un ejemplo:

- 1. Estatutos de la Universidad de Córdoba.**
- 2. IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.**
- 3. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (capítulos I, III, IV y V).**
- 4. Norma básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia (excepto anexos I, II, y IV).**
- 5. Centros y Servicios de la Universidad de Córdoba.**
- 6. La calidad en la unidad funcional de Conserjería.**
- 7. Sistema de Reserva de Aulas**

Organigrama de gobierno y esquema de competencias de la Universidad de Córdoba.