

Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Universidad de Córdoba sobre los criterios que deben regir las convocatorias de procesos selectivos de estabilización de empleo temporal de las Universidades públicas de Andalucía, como consecuencia de lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, colectivo PAS Funcionario.

En Córdoba, a 25 de abril de 2022

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público supone la obligación de proponer, negociar y tramitar (a lo largo de 2022) un nuevo proceso de estabilización que permita la referida reducción de la temporalidad que se ha visto incrementada en general en todas las Administraciones Públicas como consecuencia de las limitaciones de las tasas de reposición en los últimos tiempos, de forma que la tasa de la cobertura temporal se sitúe por debajo del 8% de las plazas estructurales.

Esta alta tasa de temporalidad, mantenida en el tiempo, ha supuesto que la antigüedad de los funcionarios interinos en la ocupación de sus puestos de trabajo se haya extendido, en algunos casos, por un número considerable de años, que obligan, no solo a estabilizar y consolidar dicha prestación de empleo temporal, sino, igualmente, a tener en cuenta en los correspondientes procesos selectivos de estabilización, la experiencia acumulada por los mismos, respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El proceso de estabilización, que nos ocupa, tiene unas marcadas características de urgencia, situación extraordinaria y realización por una única vez, que necesariamente debe definir y delimitar claramente el mismo, diferenciándolo y sin que sirva de antecedente ni comparación, con los procesos selectivos ordinarios correspondientes a plazas procedentes de tasa de reposición, ni de los procesos de promoción interna a las distintas escalas de personal.

Por otra parte, la reciente experiencia en la celebración de los procesos selectivos de estabilización correspondientes a las normas contempladas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2017 y 2018, que han finalizado o se encuentran en proceso de finalización durante los años 2020, 2021 y 2022, deben servir de referencia en la conformación de las bases de convocatoria del presente proceso de estabilización de empleo temporal, si bien, las peculiares características y especificidades propias del mismo puedan reflejarse en algunas diferencias concretas respecto a aquellos.

En el ámbito de las Universidades Públicas, existen causas objetivas que justifican que en la fase de concurso se establezcan criterios de valoración que tengan en cuenta, preferentemente, los servicios prestados en cada una de las Universidades Públicas convocantes, así como la realización de tareas en los ámbitos funcionales en los que se requiere una mayor especialización. En este sentido, el artículo 53.1.c) del Estatuto de Autonomía para Andalucía contempla como competencia autonómica exclusiva la

relativa a la aprobación de los estatutos de las universidades públicas y se establecen como ejes principales la prestación de servicios en el ámbito de la docencia, la investigación, el estudio y la transferencia, ámbitos claramente específicos en las Universidades. De esta manera, en función del régimen jurídico del personal de administración y servicios establecido en el artículo 73 de la Ley Orgánica de Universidades y de la potestad de creación de escalas de personal propias regulada en el artículo 75 de la misma, las Universidades han creado sus propias escalas de personal, que las diferencian del resto de cuerpos y escalas de otras Universidades, así como del resto de Administraciones Públicas.

La diferente situación general y de partida del personal de administración y servicios funcionario con respecto al laboral obliga a una diferenciación en las formas de acceso. Y dado que en el ámbito de las Universidades Públicas se ha suscrito Acuerdo de fecha 28 de marzo de 2022 entre las Gerencias estableciendo unos criterios mínimos para los procesos de estabilización previstos en la Ley 20/2021, es por ello que las partes, de conformidad con los obligados procesos de negociación colectiva que requiere la Ley 20/2021, ACUERDAN para el colectivo de PAS Funcionario:

Primero. Finalidad y objeto de los procesos

Los procesos de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, tienen por objetivo alcanzar una temporalidad estructural no superior al 8% del total de efectivos y como resultado de dichos procesos no podrá derivarse incremento de gastos y efectivos.

El artículo 2 de la Ley 20/2021 señala que para el desarrollo de estos procesos se computarán las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de los recursos humanos y que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Así mismo, serán incluidas dentro del citado proceso de estabilización, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio de Presupuestos Generales del Estado para 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 siempre que a la fecha de entrada en vigor de la presente ley no hubieran sido convocadas o no hubieran sido cubiertas.

Dado que en los procesos de estabilización se ofertan plazas de carácter estructural que se encuentran desempeñadas por personal con vinculación temporal, las partes acuerdan presentar a los órganos de gobierno de esta Universidad la propuesta de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo que se adjunta como Anexo a este documento.

Segundo. Procesos selectivos de acceso a las Escalas de Funcionarios del personal de administración y servicios por el Sistema de Concurso-Oposición

En los procesos selectivos de estabilización por el sistema de concurso-oposición, la fase de concurso supondrá el 40% de la puntuación total.

La fase de oposición tendrá carácter eliminatorio y supondrá un 60 % de la puntuación total. Esta fase podrá constar de uno o dos ejercicios salvo en las convocatorias de acceso a la Escala Auxiliar Administrativa que constará de un solo ejercicio. En caso de optar por dos ejercicios estos no serán eliminatorios y el segundo de ellos tendrá carácter práctico. Los ejercicios serán tipo test, constarán como máximo de 80 preguntas con cuatro respuestas alternativas siendo sólo una de ellas correcta y los sistemas de valoración no computarán de forma negativa las respuestas erróneas ni las respuestas en blanco.

Para superar cada uno de los ejercicios de la fase de oposición habrá de obtenerse, como mínimo, el 30% de la puntuación máxima, debiendo obtenerse en la suma total de la puntuación de los ejercicios contemplados en la fase de oposición, la puntuación mínima establecida en las bases de la convocatoria para superar la fase de oposición, teniendo en cuenta el carácter eliminatorio de ésta. En todo caso, para superar la fase de oposición la puntuación mínima será el 30% de la puntuación máxima otorgada a esta fase.

En la medida de lo posible, la fecha de realización del primer ejercicio de los procesos selectivos de estabilización correspondientes a las escalas Auxiliar Administrativa (subgrupo C2) será común en todas las Universidades públicas de Andalucía.

En la fase de concurso se valorarán los *méritos profesionales* y otros méritos. Entre los méritos profesionales se valorará de forma mayoritaria la experiencia en la escala objeto de convocatoria, que supondrá el 90 % de la puntuación total de la fase de concurso y se ponderará de la siguiente manera:

- a) Servicios prestados como personal funcionario interino en la Escala propia convocada de la Universidad Córdoba. Se valorará a razón de 0,60 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.
- b) Servicios prestados como personal funcionario interino en la Escala convocada de otras Universidades Públicas de Andalucía. Se valorará a razón de 0,25 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.
- c) Servicios prestados como personal funcionario interino en el Cuerpo o Escala convocada de otras Administraciones Públicas. Se valorará a razón de 0,15 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.

La valoración de *Otros méritos* supondrá el 10% de la fase de concurso y se realizará a tenor de los siguientes criterios y ponderación:

- a) Por haber superado la fase de oposición en pruebas de acceso a la Escala convocada de la Universidad de Córdoba se otorgarán 2 puntos por cada fase superada.
- b) Por haber superado la fase de oposición en pruebas de acceso a la Escala convocada de Universidades Públicas de Andalucía se otorgará 1 punto por cada fase superada.
- c) Por haber superado la fase de oposición en pruebas de acceso al Cuerpo o Escala convocada en otras Administraciones Públicas se otorgarán 0,5 puntos por cada fase superada.

Tercero. Valoración de los méritos de los procesos selectivos del sistema de concurso en los procesos de acceso a las Escalas de personal funcionario de administración y servicios.

En los procesos selectivos de estabilización que, en aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se celebren por el sistema de concurso, la experiencia se valorará de forma mayoritaria. Por ello, en el concurso se valorarán los *méritos profesionales* y *otros méritos*. Dentro de los méritos profesionales se valorará la experiencia en la escala objeto de convocatoria, que supondrá el 90 % de la puntuación total de la fase de concurso y se ponderará de la siguiente manera:

- a) Servicios prestados como personal funcionario interino en la Escala propia convocada de la Universidad Córdoba. Se valorará a razón de 0,90 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.
- b) Servicios prestados como personal funcionario interino en la Escala convocada de otras Universidades Públicas de Andalucía. Se valorará a razón de 0,35 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.
- c) Servicios prestados como personal funcionario interino en el Cuerpo o Escala convocada de otras Administraciones Públicas. Se valorará a razón de 0,20 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.

La valoración de *Otros méritos* supondrá el 10% de la fase de concurso y se realizará a tenor de los siguientes criterios y ponderación:

- a) Por haber superado la fase de oposición en pruebas de acceso a la Escala convocada de la Universidad de Córdoba se otorgarán 3,5 puntos por cada fase superada.
- b) Por haber superado la fase de oposición en pruebas de acceso a la Escala convocada de otras Universidades Públicas de Andalucía se otorgarán 1,75 puntos por cada fase superada.

- c) Por haber superado la fase de oposición en pruebas de acceso al Cuerpo o Escala convocada en otras Administraciones Públicas se otorgará 1 punto por cada fase superada.

Para superar el proceso selectivo será necesario obtener un mínimo del 30% de la puntuación total del concurso.

Cuarto. Orden de prelación para elección de plaza y toma de posesión

Tras la finalización del proceso se ofertarán las plazas cubiertas de forma interina pudiendo realizarse un concurso de traslados previo entre los funcionarios de carrera teniendo en cuenta que la plaza o puesto ocupado de forma interina debe ser cubierta de forma definitiva bien a través del concurso de traslados previo a la adjudicación, o con la toma de posesión de los nuevos funcionarios de carrera de nuevo ingreso.

Quinto. Bolsas de trabajo.

Los procesos selectivos de estabilización podrán contemplar la creación de bolsas de trabajo o integración en las bolsas de trabajo existentes, si así se establece en las correspondientes bases de convocatoria.

Las bases de convocatoria contemplarán expresamente dicha posibilidad, que se aplicará a todos los participantes en los procesos selectivos de estabilización. Los procesos selectivos de estabilización por el sistema de concurso no supondrán en ningún caso la creación de una bolsa de trabajo.

El personal funcionario interino ocupante de los puestos de trabajo que se oferten como consecuencia de los procesos selectivos de estabilización, que no superen los mismos y, en consecuencia, cesen en su empleo temporal, se integrarán en las bolsas existentes o de nueva creación, si es esa la opción contemplada en la convocatoria, y dicha integración se realizará conforme establezcan los acuerdos existentes o que puedan establecerse.

Sexto. Comisión de Seguimiento.

Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por la Presidencia de la MGN, la Gerencia, la Dirección de RRHH y un miembro de cada uno de los sindicatos integrantes de la MGN, para el seguimiento de los acuerdos recogidos en este documento.

Por CCOO

Por UGT

Por CSIF

Por la UCO

La Presidenta de la MGN



UNIVERSIDAD DE CORDOBA

ANEXO
MODIFICACIÓN RPT

Código		DENOMINACIÓN DEL PUESTO /CATEGORÍA		C.E. (14 meses)	F/L	Nivel C.D.	FP	Grupo	Cuerpo	Observaciones
UCO01		ÁREA CIENTÍFICA								
		UNIDAD DE CULTURA CIENTÍFICA								
UCO01	L 097		Titulado Grado Medio		L		CT	II		Inglés B2
		Unidad de Apoyo Universitario								
	F 982-	1058	Personal de Apoyo Administrativo	6.190,66	F	16	CT	C2	Ext11	
	L 1059-	1070	Técnico Auxiliar del Servicio de Conserjería		L		C	IV		
	L 1071-	1073	Técnico Auxiliar Laboratorio		L		C	IV		
	L 1074-	1075	Técnico Auxiliar Laboratorio (Instituto Universitario de Química Fina y Nanoquímica)		L		C	IV		
	L 1076		Técnico Especialista de Medios Audiovisuales		L		C	III		Adscripción Ucodigital
	L 1077		Titulado Superior Apoyo Docencia e Investigación (Big Data y Análisis de Datos)		L		C	I		Adscripción Servicio Investigación; Inglés B2
	L 1078		Titulado Grado Medio Apoyo Docencia e Investigación (Instituto Universitario de Química Fina y Nanoquímica)		L		C	II		
	L 1079		Técnico Auxiliar Laboratorio (Unidad de Determinación Varietal del Olivo y Banco de Germoplasma)		L		C	IV		Adscripción SCAI