PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

REGLAMENTO DE INGRESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

ÍNDICE

PREÁMBULO 7
TÍTULO I SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y CONTRATACIÓN 10
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES 10
Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación* 10
Artículo 2. *Régimen jurídico.* 10
Artículo 3. *Principios rectores.* 11
CAPÍTULO II PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 12
Artículo 4. *Instrumentos de planificación.* 12
Artículo 5. *Oferta de empleo público.* 12
Artículo 6. *Aprobación de las convocatorias de los procesos selectivos.* 13
CAPÍTULO III ÓRGANOS DE SELECCIÓN 13
Artículo 7. *Tribunales.* 13
Artículo 8. *Indemnización a las personas miembros del tribunal.* 15
CAPÍTULO IV PROCESOS SELECTIVOS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS 15
Artículo 9. *Sistemas selectivos.* 15
Artículo 10. *Fases del concurso-oposición.* 16
Artículo 11. *Características de las pruebas selectivas.* 17
CAPÍTULO V CONVOCATORIAS 18
Artículo 12. *Publicidad de las convocatorias.* 18
Artículo 13. *Solicitudes.* 18
Artículo 14. *Contenido de las convocatorias.* 19
Artículo 15. *Personas con diversidad funcional.* 20
Artículo 16. *Derechos de examen.* 20
Artículo 17. *Listas de personas admitidas y excluidas.* 21
Artículo 18. *Anuncios de celebración de las pruebas.* 21
Artículo 19. *Desarrollo de los ejercicios.* 22
Artículo 20. *Relación de personas aprobadas.* 23

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

CAPÍTULO VI NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS 24
Artículo 21. *Nombramiento de personal funcionario y contratación de personal laboral.* 24
CAPÍTULO VII PROMOCIÓN INTERNA 24
Artículo 22. *Promoción interna.* 24
Artículo 23. *Fases del concurso-oposición de los procesos de promoción interna.* 25
CAPÍTULO VIII BOLSAS DE TRABAJO 26
Artículo 24. *Nombramiento de personal funcionario interino y contratación de personal laboral temporal.* 26
Artículo 25. *Bolsas de trabajo de personal interino y temporal.* 27
Artículo 26. *Vigencia de las bolsas de trabajo.* 27
Artículo 27. *Funcionamiento de las bolsas de trabajo.* 27
Artículo 28. *Llamamientos.* 28
Artículo 29. *Exclusión de las bolsas de trabajo.* 29
Artículo 30. *Causas justificadas de renuncia.* 29
TÍTULO II PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO 30
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES 30
Artículo 31. *Ámbito de aplicación.* 30
Artículo 32. *Formas de provisión de carácter definitivo.* 30
Artículo 33. *Formas de provisión de carácter provisional.* 30
Artículo 34. *Vacantes.* 31
Artículo 35. *Convocatorias.* 31
Artículo 36. *Comisión de Valoración.* 32
CAPÍTULO II PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE CONCURSO 33
Artículo 37. *Normas generales.* 33
Artículo 38. *Requisitos y condiciones de participación.* 34

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

Artículo 39. *Solicitudes*..... 35
Artículo 40. *Concursos generales.* 36
Artículo 41. *Concursos específicos.*..... 36
Artículo 42. *Procedimiento general.* 36
Artículo 43. *Asignación de puestos.*..... 37
Artículo 44. *Toma de posesión.*..... 38
Artículo 45. *Destinos.*..... 38
Artículo 46. *Remoción del puesto de trabajo.* 38
CAPÍTULO III PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE LIBRE DESIGNACIÓN..... 39
Artículo 47. *Normas generales.*..... 39
Artículo 48. *Convocatorias.*..... 40
Artículo 49. *Solicitudes*..... 40
Artículo 50. *Nombramiento.* 40
Artículo 51. *Toma de posesión.*..... 40
Artículo 52. *Cese.* 40
CAPÍTULO IV OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN..... 41
Artículo 53. *Redistribución de efectivos.* 41
Artículo 54. *Reasignación de efectivos.*..... 41
Artículo 55. *Reingreso al servicio activo.*..... 42
Artículo 56. *Adscripción provisional.* 42
Artículo 57. *Comisiones de servicio.*..... 42
Artículo 58. *Atribución temporal de funciones.* 45
Artículo 59. *Movilidad por razones de salud o de rehabilitación.* 45
Artículo 60. *Movilidad por razón de violencia de género.* 46
Artículo 61. *Permutas.* 46
TÍTULO III PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL 47

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES 47
Artículo 62. *Ámbito de aplicación.* 47
CAPÍTULO II PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE CONCURSO 48
Artículo 63. *Provisión de plazas.* 48
Artículo 64. *Concurso de traslados.* 48
CAPÍTULO III ADSCRIPCIÓN PROVISIONAL POR REINGRESO DE EXCEDENTES Y TRASLADO ENTRE UNIVERSIDADES 51
Artículo 65. *Reingreso de personas excedentes y traslado entre Universidades.* 51
CAPÍTULO IV TRABAJOS EN DIFERENTE CATEGORÍA 51
Artículo 66. *Realización de trabajos de categoría de grupo superior o inferior.* 51
CAPÍTULO V PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE LIBRE DESIGNACIÓN 53
Artículo 67. *Plazas de libre designación.* 53
Disposición adicional primera. *Desarrollo e interpretación del reglamento.* 54
Disposición adicional segunda. *Comisión de seguimiento* 54
Disposición adicional tercera. *Igualdad efectiva de mujeres y hombres.* 54
Disposición adicional cuarta. *Empleo público de las personas con discapacidad.* 54
Disposición transitoria primera. *Convocatorias de procesos de consolidación de empleo temporal.* 55
Disposición transitoria segunda. *Presentación de solicitudes en las convocatorias de procesos selectivos.* 55
Disposición transitoria tercera. *Integrantes de las bolsas de trabajo a la entrada en vigor del reglamento.* 55
Disposición transitoria cuarta. *Bolsas de trabajo a constituir por acuerdos existentes.* 55
Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.* 55
Disposición final única. *Entrada en vigor.* 56

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

ANEXO I BAREMO A APLICAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE NUEVO INGRESO DE PTGAS FUNCIONARIO 57

ANEXO II BAREMO A APLICAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA DE PTGAS FUNCIONARIO 60

ANEXO III BAREMO A APLICAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCURSO GENERAL DE PTGAS FUNCIONARIO 62

ANEXO IV BAREMO A APLICAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCURSO ESPECÍFICO DE PTGAS FUNCIONARIO 65

ANEXO V CRITERIOS GENERALES PARA LA CONSTITUCIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO DE PTGAS FUNCIONARIO INTERINO 66

ANEXO VI BAREMO A APLICAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE NUEVO INGRESO DE PTGAS LABORAL 68

ANEXO VII BAREMO A APLICAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA DE PTGAS LABORAL 71

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 18-10-2023

PREÁMBULO

El artículo 41.1 del Decreto 212/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Córdoba, aprobados por Decreto 280/2003, de 7 de octubre (en adelante, EUCO), establece que *"El Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba estará formado por personal funcionario de las Escalas propias de la Universidad y personal laboral contratado por la propia Universidad, así como por personal funcionario perteneciente a los Cuerpos y Escalas de otras Universidades y Administraciones públicas que presten servicios en la Universidad de Córdoba"*.

En este sentido, el artículo 48.1 del mismo cuerpo legal dispone que *"La Universidad de Córdoba, en virtud de su autonomía, seleccionará su propio Personal de Administración y Servicios, de conformidad con su Oferta de Empleo Público y a través de los sistemas de acceso que establezca la legislación vigente, atendiendo al perfil y a las características de las plazas que se convoquen, con respeto a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad"*, señalando el apartado 5 de este mismo artículo que *"La Universidad de Córdoba elaborará un reglamento de contratación y provisión de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios que deberá ser aprobado por el Consejo de Gobierno como reglamento orgánico"*.

A su vez, el artículo 137 EUCO incluye, en su apartado 15, entre las funciones del Consejo de Gobierno, *"Establecer, de conformidad con lo regulado en la legislación estatal y autonómica y en los presentes Estatutos, las normas aplicables para la selección, formación, promoción y desempeño de actividades en la Universidad del Personal Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios, así como los procedimientos para la designación de los miembros de los órganos de selección y los criterios generales de acceso y provisión de plazas"*.

Por su parte, la letra c) del apartado 1 del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en lo sucesivo, TRLEBEP), recoge, entre las materias objeto de negociación, *"Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos"*. Los criterios generales en materia de acceso del personal laboral técnico, de gestión y de administración y servicios se encuentran regulados en el IV Convenio Colectivo del PTGAS Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

Tras su negociación con las organizaciones sindicales y con el Comité de Empresa PTGAS, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria

de 6 de abril de 2017, se aprueban las Normas de Ejecución y Aplicación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Tras su negociación con las organizaciones sindicales, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 1 de diciembre de 2017, se aprueba el Reglamento para la Provisión de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios Funcionario de la Universidad de Córdoba. En relación con este personal funcionario técnico, de gestión y de administración y servicios, la Universidad de Córdoba, hasta la fecha, ha venido aplicando, de manera supletoria, los criterios generales que vienen recogidos en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.

Tras su negociación con el Comité de Empresa PTGAS, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 1 de diciembre de 2017, se aprueba el Reglamento para la Provisión de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios Laboral de la Universidad de Córdoba.

Tras su negociación con las organizaciones sindicales y con el Comité de Empresa PTGAS, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 23 de febrero de 2018, se aprueba el Plan de Estabilización y Consolidación de Empleo Temporal del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba. Para dar traslado al Reglamento para la Provisión de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios Laboral de la Universidad de Córdoba, se modifica el apartado "VIII) Baremo para los procesos selectivos de oferta pública", tras su negociación con el Comité de Empresa PTGAS y mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 24 de julio de 2020.

Tras su negociación con las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 29 de abril de 2022, se aprueba el Reglamento que regula los procedimientos para el acceso a las escalas de funcionarios de carrera de la Universidad de Córdoba por aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad del empleo público. En esa misma sesión de Consejo de Gobierno se informó de los criterios que han de regir las convocatorias de procesos selectivos de estabilización de empleo del PTGAS

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

Laboral temporal de la Universidad de Córdoba, acordados entre la Gerencia y el Comité de Empresa PTGAS.

Tras la toma de conocimiento de todo lo expuesto, el presente reglamento se presenta como la norma reguladora de los criterios generales que regirá el ingreso, la provisión de puestos de trabajo y la promoción profesional del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) de la Universidad de Córdoba.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 89.3 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, *"El personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario se rige por lo establecido en esta ley orgánica y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como por los Pactos y Acuerdos previstos en su artículo 38"*. De esta manera, el presente reglamento deberá tener en cuenta lo previsto en materia de selección y provisión de puestos de trabajo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios en la Ley Orgánica del Sistema Universitario, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las correspondientes Leyes de Función Pública en lo que sea de aplicación, el texto refundido de la Ley Andaluza de Universidades y sus respectivas disposiciones de desarrollo, los Estatutos de la Universidad de Córdoba, así como el IV Convenio Colectivo del PTGAS Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, este último en lo que respecta al citado colectivo.

El capítulo VIII del título I de este reglamento regula, por primera vez, en la Universidad de Córdoba, de manera reglamentaria, los criterios generales de elaboración y funcionamiento de las bolsas de trabajo en las distintas Escalas y Grupos profesionales.

En atención a lo expuesto, a propuesta de la Gerencia de la Universidad de Córdoba, previo acuerdo de fecha 25 de octubre de 2022 de la Mesa General de Negociación y con el Comité de Empresa PTGAS, el Consejo de Gobierno, en su sesión de fecha 28 de octubre de 2022, ha acordado:

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

TÍTULO I
SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y CONTRATACIÓN

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación*

1. El presente título tiene como objeto fijar los criterios generales en materia de acceso a las Escalas de personal funcionario y Grupos profesionales laborales del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Córdoba. Asimismo, pretende desarrollar lo establecido en el artículo 48 de los Estatutos de la Universidad y determinar los procedimientos y condiciones de acceso a las citadas Escalas y Grupos profesionales.

2. Este título se aplicará a los procedimientos de selección y promoción interna del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Córdoba, así como a los nombramientos y contratos realizados a dicho personal.

3. Este título se aplicará al personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Córdoba. Igualmente, será aplicable al personal técnico, de gestión y de administración y servicios de otras Administraciones públicas que, de acuerdo con la legislación vigente, presten servicios de manera definitiva en la Universidad de Córdoba.

Artículo 2. *Régimen jurídico.*

1. La selección, nombramiento y contratación del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Córdoba se regirá por lo establecido al respecto en la Ley Orgánica del Sistema Universitario y sus disposiciones de desarrollo, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las Leyes de la Función Pública estatal y autonómica y sus disposiciones de desarrollo en la materia objeto del presente título, en la medida que corresponda, los Estatutos de la Universidad de Córdoba, el presente reglamento, el Estatuto de los Trabajadores, así como el vigente convenio colectivo del PTGAS laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, estos últimos en lo que respecta al colectivo citado.

2. En lo no previsto en este título para el PTGAS funcionario se aplicará, supletoriamente, lo previsto en el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, así como en el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.

3. En lo no previsto en este título para el PTGAS laboral se aplicará, supletoriamente, lo recogido en el vigente convenio colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, en el Estatuto de los Trabajadores, en los acuerdos vigentes o que se alcancen con el Comité de Empresa PTGAS, así como en los acuerdos alcanzados en la CIVEA.

Artículo 3. *Principios rectores.*

A tenor de lo dispuesto en el artículo 55 TRLEBEP, la Universidad de Córdoba seleccionará a su personal técnico, de gestión y de administración de servicios funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos a continuación:

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar contempladas en la normativa aplicable a cada sector.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

CAPÍTULO II
PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 4. *Instrumentos de planificación.*

1. Las necesidades de personal de la Universidad de Córdoba se cubrirán por los sistemas de selección, de promoción interna o de provisión de puestos de trabajo en los términos establecidos en este reglamento, así como en el vigente convenio colectivo del personal laboral, en los acuerdos vinculados y, de forma supletoria, en la normativa estatal o autonómica.

2. Los procesos de selección del personal técnico, de gestión y de administración y servicios se realizarán conforme determine la relación de puestos de trabajo, la oferta de empleo público y los planes de consolidación de empleo temporal y de promoción interna existentes.

Artículo 5. *Oferta de empleo público.*

1. La Universidad de Córdoba seleccionará a su personal técnico, de gestión y de administración y servicios de nuevo ingreso de acuerdo con su oferta de empleo público.

2. La oferta de empleo público de la Universidad de Córdoba estará constituida por las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso.

3. En cada oferta de empleo público se reservará un número de plazas para personas con discapacidad, en los términos definidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, así como en el Real Decreto 2271/2004, de 3 diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, y en la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. Las plazas de este cupo que no sean cubiertas por personas con discapacidad se incorporarán a la oferta general.

4. La oferta de empleo público será aprobada, previa negociación en la Mesa General de Negociación o con el Comité de Empresa PTGAS, según corresponda, por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Gerencia.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

Artículo 6. *Aprobación de las convocatorias de los procesos selectivos.*

1. Aprobada la oferta de empleo público, el Rector, oídas las organizaciones sindicales miembros de la Mesa General de Negociación y negociada con estas, aprobará la convocatoria y las correspondientes bases de los procesos selectivos de acceso a las Escalas propias de personal funcionario de carrera de la Universidad de Córdoba recogidas en ella. Asimismo, el Rector, previa negociación con los órganos de representación de la Mesa General de Negociación, aprobará la convocatoria y las correspondientes bases de los procesos selectivos de promoción interna y la elaboración de bolsas de trabajo de personal funcionario interino.

2. La convocatoria y las correspondientes bases de los procesos selectivos de acceso a los Grupos profesionales de personal laboral fijo de la Universidad de Córdoba, tanto de nuevo ingreso como de promoción interna, se negociarán con el Comité de Empresa PTGAS de acuerdo con lo establecido en el vigente convenio colectivo. Igualmente, se negociará con el Comité de Empresa la elaboración de bolsas de trabajo de este personal.

CAPÍTULO III
ÓRGANOS DE SELECCIÓN

Artículo 7. *Tribunales.*

1. Los tribunales serán presididos por la persona nombrada por el Rector. En el caso de personal funcionario, estarán constituidos, además, por cuatro personas vocales funcionarias de carrera miembros de la Universidad de Córdoba o de otras Administraciones públicas, una de las cuales actuará como Secretario, nombradas por el Rector. Así mismo, para cada una de las personas miembros titulares de los tribunales se nombrará un suplente. En el caso de personal laboral, estarán constituidos, además, conforme a lo regulado en el convenio colectivo en vigor en lo que no contravenga lo estipulado por el TRLEBEP.

2. La pertenencia a los tribunales será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

3. Los tribunales serán nombrados en cada base de convocatoria, salvo excepción justificada, en cuyo caso se nombrarán en la resolución por la que se publique el listado provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas, y, con arreglo a la misma, les corresponderá el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas.

PROPUESTA GERENCIA DE 10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

4. En la composición de los tribunales se velará por el cumplimiento del principio de especialidad y se tenderá a la paridad entre mujer y hombre y al principio de representación equilibrada, de tal forma que entre sus integrantes ninguno de los dos sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%, siempre que sea posible.

5. La totalidad de las personas miembros de los tribunales deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la Escala o Grupo profesional en la que se clasifique la plaza convocada, no pudiendo estar formados mayoritariamente por personal perteneciente a la misma Escala o Grupo profesional objeto de la selección.

6. Las personas miembros de los tribunales deberán abstenerse cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Las personas aspirantes podrán recusarlas cuando concurra alguna de dichas circunstancias. Además de las causas de abstención previstas en la ley, no podrán formar parte de los tribunales aquellas personas que hubiesen realizado tareas de preparación de personas aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

7. Los nombramientos como persona miembro de un tribunal tendrán carácter irrenunciable, salvo causa justificada y aceptada por el Rector.

8. Los tribunales adoptarán las medidas que consideren oportunas para la realización de los ejercicios que hayan de celebrarse, aprobando las instrucciones y criterios de valoración que estimen pertinentes, así como considerarán, verificarán y apreciarán las incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de los ejercicios, adoptando al respecto las decisiones motivadas oportunas, entre las cuales debe entenderse comprendida la de determinar la puntuación de corte correspondiente, acuerdo que se tomará con anterioridad a la identificación de las personas aspirantes.

9. Los tribunales están facultados para resolver las dudas que pudieran surgir de la aplicación de las bases, pudiendo proponer la incorporación a sus trabajos de personas asesoras especialistas de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias. Dichas personas asesoras colaborarán con el tribunal exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas y serán, en su caso, nombradas por el Rector.

10. Contra las resoluciones de los tribunales y sus actos de trámite, si deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar el procedimiento, producen indefensión o perjuicio

irreparable a derechos e intereses legítimos, cabrá interponer recurso de alzada ante el Rector en los plazos y formas que establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 8. *Indemnización a las personas miembros del tribunal.*

1. La indemnización que, por el ejercicio de sus funciones, corresponda a las personas miembros del tribunal será la recogida en los reglamentos y, en especial, en el anexo V del Reglamento de la Universidad de Córdoba sobre Indemnizaciones por razón de servicio, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de esta.

2. En términos generales, el personal asesor del tribunal a que se refiere el apartado 8 del artículo anterior recibirá la indemnización establecida en el citado anexo V del Reglamento de la Universidad de Córdoba sobre Indemnizaciones por razón de servicio antes citado.

3. Cuando el tribunal, debido al elevado número de personas aspirantes del proceso selectivo, contase con personal colaborador para las tareas internas de organización y vigilancia en los respectivos ejercicios, este recibirá la indemnización establecida en el mencionado anexo V del Reglamento de la Universidad de Córdoba sobre Indemnizaciones por razón de servicio antes citado.

CAPÍTULO IV
PROCESOS SELECTIVOS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Artículo 9. *Sistemas selectivos.*

1. La selección del personal funcionario y laboral se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. El concurso-oposición será el sistema de selección preferente para el PTGAS funcionario.

2. La oposición consiste en la celebración de una o más pruebas para determinar la capacidad y aptitud de las personas aspirantes y fijar su orden de prelación.

3. El sistema de concurso, que será de carácter excepcional para el PTGAS funcionario y solo podrá aplicarse en virtud de ley, consiste en la comprobación

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 16-10-2023

y calificación de los méritos de las personas aspirantes y en el establecimiento del orden y prelación de estas, cuando así se disponga en la normativa vigente.

4. El concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores, conforme a las normas que se determinen en las respectivas convocatorias, que se ajustarán, en todo caso, a lo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 10. *Fases del concurso-oposición.*

1. Se celebrará, en primer lugar, la fase de oposición, que tendrá carácter eliminatorio.

2. La fase de oposición supondrá el sesenta por ciento del total del proceso selectivo, mientras que la puntuación de la fase del concurso supondrá el cuarenta por ciento de este.

3. La fase de concurso se aplicará exclusivamente a las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

4. En la puntuación de la fase de concurso del proceso selectivo se valorarán, referidos a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, los siguientes méritos, siempre que guarden relación con las funciones propias de la Escala o Grupo profesional y, en su caso, especialidad a que se opta:

a) La formación. Estos méritos se determinarán en cada base de convocatoria, pudiendo incluir titulaciones académicas oficiales, cursos de formación, así como la superación de ejercicios y pruebas selectivas. La puntuación que puede obtenerse por este mérito será del 25%, en el caso del personal laboral, y del 20%, en el caso del personal funcionario, de la puntuación total de la fase de concurso.

b) Valoración del trabajo desarrollado, que comprenderá la experiencia profesional dentro del sector público, distinguiéndose entre la desarrollada en la Universidad de Córdoba, otras Universidades públicas españolas y el resto de Administraciones públicas. En el caso del personal laboral, se deberá valorar la experiencia profesional acreditada fuera de la Administración pública. La puntuación que puede obtenerse por este mérito será del 40%, en el caso del personal laboral, y del 50%, en el caso del personal funcionario, de la puntuación total de la fase de concurso.

c) Antigüedad. La puntuación que puede obtenerse por este mérito será del 35%, en el caso del personal laboral, y del 30%, en el caso del personal funcionario, de la puntuación total de la fase de concurso.

5. La puntuación total del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases anteriores, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.

Artículo 11. *Características de las pruebas selectivas.*

1. Los procedimientos de selección serán adecuados al conjunto de puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por el personal de las Escalas, Grupos profesionales y especialidades objeto de la convocatoria.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y las competencias y grado adecuado de desempeño requeridos de los puestos de trabajo correspondientes a la Escala, Grupo profesional o especialidad objeto de la convocatoria.

3. La adecuación a las funciones propias de los puestos de trabajo se asegurará por el contenido del temario y de las pruebas de selección que determinen las bases de convocatoria. A tal efecto, los procedimientos de selección podrán consistir en pruebas de conocimientos generales y específicos. Podrán incluir la realización de «test» psicotécnicos, pruebas situacionales, entrevistas y cualesquiera otros sistemas que aseguren la objetividad y racionalidad del proceso selectivo. Salvo excepciones debidamente justificadas, en los procedimientos de selección que consten de varios ejercicios, al menos uno deberá tener carácter teórico-práctico.

4. Los procesos selectivos consistirán, con carácter general, en el siguiente número de ejercicios:

- Grupo A, subgrupo 1, de PTGAS funcionario y Grupo I de PTGAS laboral consistirá en cuatro ejercicios.
- Grupo A, subgrupo 2, de PTGAS funcionario y Grupo II de PTGAS laboral consistirá en tres ejercicios.
- Grupo C, subgrupo 1, de PTGAS funcionario y Grupo III de PTGAS laboral consistirá en dos ejercicios.
- Grupo C, subgrupos 2, de PTGAS funcionario y Grupo y IV de PTGAS laboral consistirá en un ejercicio.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

5. En los sistemas selectivos de acceso a las Escalas y Grupos profesionales de la Universidad de Córdoba por el turno de promoción interna, el número de ejercicios del proceso selectivo se podrá minorar en uno de los regulados en el apartado anterior.

CAPÍTULO V
CONVOCATORIAS

Artículo 12. *Publicidad de las convocatorias.*

1. La publicidad de las convocatorias de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo de nuevo ingreso se realizará en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. A efectos de cómputo de plazos, se tendrá en cuenta la publicación en el Boletín Oficial del Estado.

2. La publicidad de las convocatorias de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo de promoción interna se realizará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

3. La publicidad de las bolsas de trabajo se realizará en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba.

4. A su vez, todas las convocatorias se publicarán, a efectos informativos, en el Portal del Personal, apartado «Convocatorias de empleo PTGAS», de la página web de la Universidad de Córdoba.

Artículo 13. *Solicitudes.*

1. La solicitud para participar en los procedimientos de ingreso, ajustada al modelo oficial aprobado por la Universidad de Córdoba, deberá presentarse en el plazo de veinte días hábiles a partir del siguiente al de publicación de la convocatoria respectiva en el boletín oficial que corresponda, conforme a lo establecido en el artículo anterior.

2. La solicitud se presentará a través del procedimiento telemático establecido y accesible desde la propia Sede Electrónica de la Universidad de Córdoba. Asimismo, si el interesado no dispone de los medios electrónicos necesarios, para su identificación o firma electrónica, podrá ser asistido en las Oficinas de Asistencia en materia de Registro en los términos establecidos en la normativa de desarrollo de la Universidad de Córdoba o en las formas establecidas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

3. Para ser admitido y, en su caso, tomar parte en las pruebas selectivas correspondientes, bastará con que las personas aspirantes declaren en sus solicitudes de participación que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación, y presentarán relación circunstanciada de los méritos alegados, en su caso. La acreditación de los méritos se hará conforme se establezca en la correspondiente convocatoria.

4. Los tribunales deberán dar cuenta a los órganos competentes de las inexactitudes o falsedades en que hubieran podido incurrir las personas aspirantes, a los efectos procedentes.

Artículo 14. *Contenido de las convocatorias.*

1. Las convocatorias deberán contener, al menos, las siguientes circunstancias:

a) Número y características de las plazas convocadas.

b) Declaración expresa de que no se podrá declarar superado el proceso selectivo a un número de personas aspirantes superior al de plazas convocadas.

c) Órgano a que deben dirigirse las solicitudes de participación.

d) Requisitos exigidos a las personas aspirantes para presentarse a las pruebas.

e) Sistema selectivo y formas de desarrollo de las pruebas y de su calificación.

f) Composición del órgano de selección, excepto lo previsto en el artículo 7.3 de este reglamento.

g) Temario que ha de regir las pruebas.

h) Baremo de puntuación de los méritos, si es que se trata de concurso o concurso-oposición.

i) Duración máxima del proceso de celebración de los ejercicios. Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de setenta y dos horas y máximo de cuarenta y cinco días hábiles.

j) Orden de actuación de las personas aspirantes según el resultado del sorteo anual celebrado en las convocatorias de la Administración General del Estado.

k) Órgano, centro, unidad administrativa o dirección de internet donde se harán públicas las sucesivas comunicaciones, sin perjuicio de que puedan publicarse en el boletín correspondiente o notificarse directamente a los interesados.

2. Las bases de las convocatorias incluirán una descripción de las pruebas de comprobación de los conocimientos, competencias y aptitudes de cada persona aspirante, así como el temario sobre el que versarán dichas pruebas. Asimismo, el concurso o la fase de concurso deberá contener una descripción del baremo de puntuación de los méritos a valorar.

3. Las bases de convocatoria determinarán la puntuación máxima de los ejercicios, así como la mínima necesaria para superar cada uno de ellos, el tiempo de realización de estos y los criterios generales de corrección de los ejercicios.

4. Las bases de convocatoria incluirán la previsión de que el Tribunal podrá, igualmente, hacer pública una relación complementaria en la que figure la puntuación obtenida por el resto de las personas aspirantes no seleccionadas y, en el caso de que alguna de las personas aspirantes propuestas no llegase a formalizar la toma de posesión o el correspondiente contrato, se incluirá en la propuesta la persona aspirante que le siga en el orden de puntuación.

Artículo 15. *Personas con diversidad funcional.*

1. En los procesos selectivos se establecerán, para las personas con discapacidad que lo soliciten, las adaptaciones necesarias de tiempo y medios para la realización de las pruebas selectivas, siempre que sean procedentes conforme a la normativa reguladora.

2. La Universidad de Córdoba podrá requerir a la persona interesada la información que estime necesaria en orden a la adaptación solicitada, así como el dictamen del órgano competente sobre la procedencia de la adaptación y de la compatibilidad con el desempeño de las funciones del puesto concreto a ocupar.

Artículo 16. *Derechos de examen.*

1. Los derechos de examen serán los que se indiquen, para cada ejercicio presupuestario, en los Presupuestos de la Universidad de Córdoba.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 18-10-2023

2. Las personas con grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento; las desempleadas que figuren como demandantes de empleo durante el plazo de, al menos, un mes anterior a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria; las víctimas del terrorismo, sus cónyuges e hijos, así como las familias numerosas, en los términos establecidos en el artículo 12.1.c) de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, estarán exentas del pago de los derechos de examen mediante justificación documental de dicha condición.

Artículo 17. *Listas de personas admitidas y excluidas.*

1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el Rector dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobadas las listas provisionales de personas admitidas y excluidas, e indicando las causas de exclusión, que serán publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en el supuesto de convocatorias de nuevo ingreso, y en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba, en el caso de convocatorias de promoción interna, así como, a efectos informativos, en el Portal del Personal de la página web de la Universidad de Córdoba, señalándose un plazo de diez días hábiles para subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión u omisión de las listas de personas admitidas y excluidas.

2. Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, el Rector dictará resolución, declarando aprobadas las listas definitivas de personas aspirantes admitidas y excluidas, que se publicarán en los boletines indicados en el apartado anterior, según corresponda al tipo de convocatoria, en un plazo igual o inferior a quince días hábiles.

3. Contra la resolución por la que se aprueben las listas definitivas de personas aspirantes admitidas y excluidas se podrá interponer recurso de reposición ante el Rector en los plazos y formas que establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 18. *Anuncios de celebración de las pruebas.*

1. El lugar, fecha y hora del comienzo del primero y sucesivos ejercicios deberán publicarse, en todo caso, en el Portal del Personal de la página web de la Universidad de Córdoba.

PROPUESTA GERENCIA RE 12-10-2023

2. El lugar, fecha y hora de realización del primer ejercicio se anunciará en el lugar indicado en el apartado anterior con una antelación no inferior a diez días hábiles.

Artículo 19. *Desarrollo de los ejercicios.*

1. El tribunal adoptará las medidas oportunas para que el desarrollo de los ejercicios de la fase de oposición se realice velando por el cumplimiento de las garantías de imparcialidad y objetividad en la realización de estos. El tribunal adoptará las medidas oportunas para garantizar la confidencialidad del contenido de los ejercicios antes de su realización y para que los ejercicios de la fase de oposición que sean escritos y no deban ser leídos por el tribunal sean corregidos sin que se conozca la identidad de las personas aspirantes.

2. El tribunal informará, antes de la realización de los ejercicios, de los aspectos necesarios para el desarrollo de estos, así como de los criterios específicos de corrección y de la nota mínima para superarlos.

3. Si alguna de las personas aspirantes no pudiera comparecer o realizar alguno de los ejercicios de la fase de oposición imprescindibles para completar el proceso selectivo a causa de circunstancias médicas sobrevenidas de carácter grave, deberá dar traslado con carácter de urgencia al tribunal, acreditando documentalmente tal circunstancia. Corresponderá al citado órgano la valoración de esta conforme a la documentación aportada, pudiendo solicitar información adicional, así como el asesoramiento de expertos en la materia. En el supuesto de que el Tribunal entendiese justificada la solicitud, la situación de la persona aspirante quedará condicionada a la finalización de la causa que la motivó y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas, no pudiendo demorarse estas de manera que se menoscabe el derecho del resto de las personas aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el tribunal, y, en todo caso, la realización de estas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de personas aspirantes que han superado el proceso selectivo.

4. Si por motivo de parto, alguna de las personas aspirantes no pudiese completar la fase de oposición, quedará garantizado el principio constitucional de igualdad recogido en su art. 14, así como lo previsto en los arts. 3 y 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el art. 61.1 EBEP, debiendo, en todo caso, mediar comunicación dentro del plazo de alegaciones correspondiente junto con la acreditación médica. La situación de la persona aspirante quedará condicionada a la finalización de la

causa que la motivó y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas, no pudiendo demorarse estas de manera que se menoscabe el derecho del resto de las personas aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el tribunal, y, en todo caso, la realización de estas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de personas aspirantes que han superado el proceso selectivo.

Artículo 20. *Relación de personas aprobadas.*

1. Tras la realización de cada prueba o ejercicio, el tribunal hará público, en el Portal del Personal de la página web de la Universidad de Córdoba, el acuerdo con la relación provisional de personas aprobadas. Contra este acuerdo se podrán presentar reclamaciones en el plazo de diez días hábiles, que serán resueltas por el tribunal mediante acuerdo definitivo. En caso de no presentarse reclamaciones, el acuerdo provisional devendrá automáticamente en definitivo.

2. Concluidos los ejercicios de la fase de oposición, el tribunal publicará, en el Portal del Personal de la página web de la Universidad de Córdoba, una relación de las personas aspirantes que hayan superado la fase oposición, con indicación de la puntuación obtenida, en un plazo igual o inferior a diez días hábiles.

3. Una vez finalizada la fase de oposición, el tribunal hará público el acuerdo con el listado provisional de valoración de la fase de concurso de aquellas personas aspirantes que hayan superado aquella, pudiendo publicarse simultáneamente a la relación de personas aspirantes que han superado la fase de oposición. Contra este acuerdo se podrán presentar reclamaciones, dirigidas a la presidencia del tribunal, en el plazo de diez días hábiles, que serán resueltas por el tribunal mediante acuerdo definitivo. En caso de no presentarse reclamaciones, el acuerdo provisional devendrá automáticamente en definitivo.

4. Una vez finalizada la valoración del proceso selectivo, el tribunal hará público el acuerdo por el que se publica el listado de personas aspirantes que han superado este, sin que su número pueda superar el de plazas convocadas.

5. Contra el acuerdo señalado en el apartado anterior, así como contra los acuerdos definitivos del tribunal que impidan continuar con el procedimiento, se podrá interponer recurso de alzada ante el Rector en los plazos y formas que establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

CAPÍTULO VI
NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS

Artículo 21. *Nombramiento de personal funcionario y contratación de personal laboral.*

1. Finalizado el proceso selectivo, el Rector nombrará, en el plazo máximo de un mes, a las personas funcionarias o contratará a las personas trabajadoras, en el caso del personal laboral, en las plazas objeto de convocatoria, según corresponda, de acuerdo con el orden de prelación de personas aprobadas y el procedimiento que determinen las bases de convocatoria.

2. Asimismo, como consecuencia de las bolsas de trabajo que pudieran crearse, el Rector nombrará a las personas funcionarias interinas o contratará al personal laboral temporal, de acuerdo con las necesidades de la Universidad, la normativa vigente y lo dispuesto en el capítulo VIII del título I de este reglamento.

CAPÍTULO VII
PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 22. *Promoción interna.*

1. La Universidad de Córdoba fomentará la promoción interna del personal técnico, de gestión y de administración y servicios para la progresión en la carrera profesional. A tal fin, se aprobarán planes plurianuales de promoción, de acuerdo con las necesidades existentes, la normativa aplicable y la disponibilidad presupuestaria, que se publicarán en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba.

2. La promoción interna del personal laboral se regirá por lo establecido en el convenio colectivo aplicable en vigor y por los acuerdos con el Comité de Empresa PTGAS.

3. Para participar en pruebas de promoción interna, el personal funcionario deberá tener, el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, una antigüedad como personal funcionario de carrera de, al menos, dos años de servicio activo en la Escala del subgrupo inferior a la que aspira y poseer la titulación o antigüedad reconocida conforme establezca la normativa aplicable y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso a la Escala en la que aspira a ingresar.

4. Para las plazas de personal funcionario, las bases de la convocatoria podrán prever que la persona aspirante que supere el proceso selectivo tenga

preferencia para elegir el puesto que viniera desempeñando con carácter definitivo, siempre que el mismo permita la adscripción de personal funcionario de la Escala objeto de la convocatoria. Los puestos que se ocupen de esta manera quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destinos por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

5. Para las plazas de personal laboral, las personas trabajadoras promocionadas por transformación de plazas, las cuales deberán haberse identificado previamente en una negociación con el Comité de Empresa PTGAS y publicadas expresamente en unos planes de promoción anual o plurianual como anexos de la RPT, deberán realizar las funciones propias de su grupo y categoría profesional y las recogidas en el compromiso funcional que se acuerde con el citado Comité de Empresa, que deberán firmar al formalizar el contrato.

Artículo 23. *Fases del concurso-oposición de los procesos de promoción interna.*

1. La fase de oposición supondrá el sesenta por ciento del total del proceso selectivo, en el caso del personal funcionario, y el sesenta y cinco por ciento, en el caso del personal laboral, mientras que la puntuación de la fase del concurso supondrá el cuarenta por ciento de este, en el caso del personal funcionario, y el treinta y cinco por ciento, en el caso del personal laboral. La fase de concurso se aplicará exclusivamente a las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

2. En la puntuación de la fase de concurso de los procesos selectivos de promoción interna se valorarán, referidos a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, los siguientes méritos siempre que guarden relación con las funciones propias de la Escala, Grupo profesional y, en su caso, especialidad a que se opta, con las puntuaciones que se especifiquen en las correspondientes bases de convocatoria, que no podrán ser superior al 35% en el caso del personal laboral. Para este personal, deberá considerarse como mérito valorable la pertenencia al área y categoría profesional del grupo inmediatamente inferior de la plaza convocada. En el caso de promoción interna a una categoría superior dentro del mismo Grupo profesional, deberá considerarse también como mérito valorable la pertenencia al resto de categorías profesionales de ese Grupo profesional.

a) La formación. Estos méritos se determinarán en cada base de convocatoria, pudiendo incluir titulaciones académicas oficiales, cursos de formación, así como la superación de ejercicios y pruebas selectivas de la Universidad de Córdoba. La puntuación que puede

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

obtenerse por este mérito será del 25%, en el caso del personal laboral, y del 20%, en el caso del personal funcionario, de la puntuación total de la fase de concurso.

b) Valoración del trabajo desarrollado, que comprenderá la experiencia profesional dentro del sector público, distinguiéndose entre la desarrollada en la Universidad de Córdoba, otras Universidades públicas españolas y el resto de Administraciones públicas, así como entre la desarrollada en los distintos Grupos profesionales, Escalas y puestos de trabajo. En el caso del personal laboral se deberá valorar la experiencia profesional acreditada fuera de la Administración pública. La puntuación que puede obtenerse por este mérito será del 40%, en el caso del personal laboral, y del 50%, en el caso del personal funcionario, de la puntuación total de la fase de concurso.

c) Antigüedad. La puntuación que puede obtenerse por este mérito será del 35%, en el caso del personal laboral, y del 30%, en el caso del personal funcionario, de la puntuación total de la fase de concurso.

3. La puntuación total del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases anteriores, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.

CAPÍTULO VIII
BOLSAS DE TRABAJO

Artículo 24. *Nombramiento de personal funcionario interino y contratación de personal laboral temporal.*

El nombramiento de personal funcionario interino o contratación de personal laboral temporal se realizará haciendo uso de las bolsas de trabajo que se elaboren como consecuencia de la resolución de procesos selectivos para ingreso como personal funcionario de carrera o personal laboral fijo en las distintas Escalas y Grupos profesionales y, en su caso, puestos de trabajo, de personal de la Universidad de Córdoba.

PROPUESTA GERENCIA DE 13.10.2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

Artículo 25. *Bolsas de trabajo de personal interino y temporal.*

1. La formación de las bolsas de trabajo de personal interino y temporal se negociarán en la Mesa General de Negociación o con el Comité de Empresa PTGAS, según corresponda.

2. Los criterios generales para la constitución de las bolsas de trabajo de personal interino se recoge en el anexo V del presente reglamento.

Artículo 26. *Vigencia de las bolsas de trabajo.*

La vigencia de las bolsas de trabajo será hasta la celebración de un nuevo proceso selectivo y la constitución de una nueva bolsa, en su caso, conforme a lo indicado en el artículo 24 de este reglamento, en cuyo caso quedarán extinguidas.

Artículo 27. *Funcionamiento de las bolsas de trabajo.*

1. En caso de necesidad de nombramiento de personal funcionario interino o contratación de personal laboral temporal de corta duración, el llamamiento de las personas candidatas se realizará por riguroso orden de la correspondiente bolsa entre el personal que no esté trabajando con cargo a la misma con un nombramiento o contrato de larga duración. Si el nombramiento o contrato es de larga duración, el llamamiento de las personas candidatas se realizará por riguroso orden de la correspondiente bolsa entre el personal que no esté trabajando con cargo a la misma o esté trabajando con un nombramiento o contrato de corta duración.

Se entenderá por nombramiento o contrato de larga duración aquel que, al inicio de la relación de empleo tenga una duración prevista igual o superior a un año. Por el contrario, se considerará nombramiento o contrato de corta duración aquel cuya duración inicial prevista sea inferior a un año, salvo que se trate de un contrato de relevo.

2. Si durante el periodo de vigencia de la bolsa se produjera la finalización de un nombramiento o contrato, la persona que ostentaba dicho nombramiento u ocupaba dicho contrato volverá al puesto que le correspondía al inicio de la bolsa vigente.

3. En caso de que la persona funcionaria interina o trabajadora temporal renunciara voluntariamente sin causa justificada a su nombramiento o contrato, será excluida de la bolsa de trabajo correspondiente.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

4. En caso de que una persona incluida en la bolsa renunciara a una oferta de nombramiento o contratación sin causa justificada, será excluida de la bolsa de trabajo correspondiente.

5. Con una periodicidad mensual, a menos que por motivos justificados no sea posible, los listados de las bolsas de sustitución publicados serán actualizados por el área de Personal y publicados en la página web, de forma que recojan el orden de las personas candidatas que estuvieran disponibles para su nombramiento o contratación y la última integrante que ha sido nombrada o contratada.

Artículo 28. *Llamamientos.*

1. La oferta de nombramiento o contrato se realizará telefónicamente al número de teléfono indicado por la persona candidata en su solicitud de participación en el correspondiente proceso selectivo, además de por correo electrónico, dejando constancia escrita de ambas en el Registro de Llamamientos. La persona candidata dispondrá de dos días hábiles para contestar al citado correo aceptando la oferta y personarse en el área de Recursos Humanos para formalizar el correspondiente nombramiento o contrato o renunciando a la oferta, entendiéndose, caso de no contestar, que renuncia al nombramiento o contrato, con los efectos oportunos.

2. En aquellos casos en los que el nombramiento o contratación sea urgente, la oferta se realizará telefónicamente al número de teléfono indicado por la persona candidata en su solicitud de participación en el correspondiente proceso selectivo, además del envío del correspondiente correo electrónico. Si no es posible contactar telefónicamente con la persona interesada, se le enviará un mensaje a su teléfono móvil y se volverá a realizar un segundo intento de llamada transcurrido, al menos, cuatro horas desde el primer intento. La persona funcionaria que realice el llamamiento anotará en la correspondiente hoja de registro la hora de llamada y el resultado de esta. En caso de no responder al correo electrónico o de no conseguir contactar telefónicamente con la persona interesada en el plazo de un día hábil, decaerá en su derecho, entendiéndose que renuncia al nombramiento o contrato, con los efectos oportunos.

3. Las personas integrantes de las bolsas serán responsables de mantener actualizados su dirección de correo electrónico y su número de teléfono a efectos de los llamamientos.

Artículo 29. *Exclusión de las bolsas de trabajo.*

Las personas candidatas incluidas en las bolsas de trabajo podrán ser excluidas por alguno de los siguientes motivos:

a) A petición propia, mediante escrito presentado por los medios establecidos por la Universidad o correo electrónico. Si la renuncia es verbal, el área de Recursos Humanos le enviará un correo electrónico comunicando dicha renuncia para que quede constancia por escrito.

b) En caso de renuncia sin causa justificada, ya sea de oferta de contratación o de un contrato ya formalizado.

Artículo 30. *Causas justificadas de renuncia.*

1. Las personas integrantes de la bolsa que renuncien a una oferta de nombramiento o contrato y el personal funcionario interino o laboral temporal que esté trabajando en la Universidad podrán seguir en la bolsa de trabajo en el mismo orden en el que estaban por los siguientes motivos:

- Que la persona esté ocupando otro puesto de trabajo dentro de la Universidad de Córdoba, percibiendo sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los presupuestos de la UCO.
- Que se acredite estar trabajando o de baja por incapacidad temporal mediante informe de vida laboral o parte de baja emitidos por la Administración competente.
- Que la plaza ofertada se ubique en la EPS de Belmez.

2. Los motivos alegados para mantener o volver al orden de la bolsa deberán ser justificados documentalmente.

3. Las Comisiones de Seguimiento de las Bolsas de Trabajo deberán hacer un seguimiento de lo estipulado en este apartado, garantizando los derechos de los integrantes de estas.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

TÍTULO II
PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 31. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente título se aplica a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario de la Universidad de Córdoba que percibe sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto de la Universidad, de acuerdo con las previsiones establecidas por la relación de puestos de trabajo.

2. Los preceptos contenidos en el presente título se aplicarán al personal funcionario perteneciente a las Escalas propias de la Universidad de Córdoba, así como al de Cuerpos o Escalas de otras Administraciones públicas con destino en la UCO en situación administrativa de servicio activo en esta o en cualquier otra situación que conlleve la reserva de puesto de trabajo.

Artículo 32. *Formas de provisión de carácter definitivo.*

Los puestos de trabajo adscritos a personal funcionario se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que será el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que determine la relación de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones. Así mismo, podrán proveerse por los restantes procedimientos previstos en la normativa que esté en vigor.

Artículo 33. *Formas de provisión de carácter provisional.*

1. Temporalmente, los puestos de trabajo podrán ser cubiertos, en caso de urgente e inaplazable necesidad, mediante comisión de servicios o adscripción provisional. Asimismo, en casos excepcionales, se podrá utilizar la atribución temporal de funciones en los supuestos previstos en este título o en la normativa de carácter general aplicable.

2. El personal que, como resultado de la correspondiente convocatoria, esté en comisión de servicios o con atribución temporal de funciones no podrá participar en convocatorias para ocupar provisionalmente otro puesto de trabajo

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

o atribución temporal de funciones, excepto causa justificada y autorizada por la Gerencia, previo informe de la Junta de Personal PTGAS.

3. Cuando sea necesario cubrir provisionalmente en comisión de servicios un puesto de trabajo de nivel superior al 22 o proceda la atribución temporal de funciones análogas a puestos de nivel superior al mencionado, la Gerencia podrá adscribir a una persona funcionaria, previo informe de la Junta de Personal PTGAS.

4. Cuando sea necesaria la cobertura provisional de un puesto de trabajo de nivel 22 o inferior sin que pueda esperarse para ello a la correspondiente convocatoria del siguiente año prevista en el artículo 35 de este reglamento, la Gerencia acordará de manera motivada la cobertura de este en comisión de servicios o atribución temporal de funciones entre las personas funcionarias de carrera del grupo o subgrupo correspondiente, previo informe de la Junta de Personal PTGAS.

Artículo 34. *Vacantes.*

1. Tendrán la consideración de vacantes, a efectos de concurso, los puestos dotados presupuestariamente y reservados a este sistema de provisión y no cubiertos con carácter definitivo, así como aquellos cuyos titulares puedan y se tenga certeza de ser jubilados dentro de los tres meses posteriores a la fecha de convocatoria.

2. Las vacantes que resulten de la resolución del concurso constituirán la oferta de plazas para su cobertura por promoción interna o, en su caso, por acceso libre.

Artículo 35. *Convocatorias.*

1. Los procedimientos de concurso y libre designación para la provisión de los puestos de trabajo a desempeñar por personal funcionario al servicio de la Universidad de Córdoba se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará a lo dispuesto en este reglamento y en las normas específicas que resulten aplicables.

2. Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo, tanto por concurso como por libre designación, así como sus respectivas resoluciones, se publicarán en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba cuando la convocatoria esté dirigida exclusivamente al personal funcionario que preste servicios en la Universidad de Córdoba; en el Boletín Oficial de la Junta de

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

Andalucía, cuando la convocatoria esté dirigida al personal funcionario de cualquier Administración pública, y en el Portal del Personal, apartado «Convocatorias de empleo PTGAS», de la página web de la Universidad de Córdoba, cuando se trate de convocatorias para la cobertura provisional de puestos de trabajo o atribución temporal de funciones.

3. En el transcurso del primer semestre de cada año natural, deberán publicarse las convocatorias para la provisión de todos los puestos de trabajo vacantes en la correspondiente RPT en vigor. No obstante, la Gerencia, previo informe de la Junta de Personal PTGAS, podrá retrasar la convocatoria como máximo un año, prorrogable por otro de manera excepcional, o no convocar aquellos puestos de trabajo que así se determine por causas justificadas.

Artículo 36. *Comisión de Valoración.*

1. La composición de las comisiones de valoración de los concursos de traslados responderá a los principios de especialidad, profesionalidad y especialización de sus miembros y se tenderá a la paridad entre mujer y hombre y al principio de representación equilibrada.

2. Las personas miembros de las comisiones de valoración deberán pertenecer a Cuerpos o Escalas de Grupo de titulación igual o superior al exigido para los puestos convocados. En los concursos específicos deberán, además, poseer grado personal o desempeñar puestos de nivel igual o superior al de los convocados.

3. Las comisiones de valoración serán presididas por la persona nombrada por el Rector y estarán constituidas, además, por cuatro personas vocales funcionarias de carrera miembros de la Universidad de Córdoba o de otras Administraciones públicas, una de los cuales actuará como Secretario, nombradas por el Rector. Así mismo, para cada una de las personas miembros titulares de las comisiones de valoración se nombrará un suplente.

4. La pertenencia a las comisiones de valoración será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

5. Las comisiones de valoración serán nombradas en cada base de convocatoria, salvo excepción justificada, en cuyo caso se nombrarán en la resolución por la que se publique el listado provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas.

6. Las personas miembros de las comisiones de valoración deberán abstenerse cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 23 de la

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Las personas aspirantes podrán recusarlas cuando concurra alguna de dichas circunstancias.

7. Las comisiones de valoración podrán proponer la incorporación a sus trabajos de personas asesoras especialistas que serán, en su caso, nombradas por el Rector.

CAPÍTULO II
PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE CONCURSO

Artículo 37. *Normas generales.*

1. El concurso constituye el sistema normal de provisión de los puestos de trabajo y en él se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria.

2. Las convocatorias de concurso deberán contener las bases de estas, con la denominación, nivel, descripción y localización de los puestos de trabajo ofrecidos, los requisitos indispensables para su desempeño, los méritos a valorar y el baremo con arreglo al cual se puntuarán aquellos, así como la previsión, en su caso, de memorias o entrevistas y la composición de las comisiones de valoración. Los puestos de trabajo a convocar en cada concurso serán determinados por la Universidad de Córdoba, previo informe de la Junta de Personal PTGAS.

3. Se distinguen dos modalidades de concursos:

a) Concursos Generales: para puestos de trabajo de nivel igual o inferior al 22.

b) Concursos Específicos: para puestos de trabajo de nivel superior al 22.

4. Los méritos se computarán con referencia al último día del plazo de presentación de solicitudes, y habrán de ser acreditados documentalmente junto con la solicitud de participación.

5. Los méritos relativos al grado personal, antigüedad y puestos de trabajo desempeñados en la UCO deberán ser acreditados de oficio, mediante certificado expedido por el Área de Recursos Humanos, o por la Administración a la que la persona aspirante pertenezca.

Los restantes méritos solo serán tenidos en cuenta si la persona aspirante los invoca, y acredita dentro del plazo de presentación de solicitudes de

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

participación, salvo que se trate de titulaciones, cursos o cualquier otro mérito que ya conste en su expediente administrativo.

6. La valoración de los méritos de las personas aspirantes se realizará por una comisión de valoración nombrada al efecto a tenor de lo dispuesto en artículo anterior, conforme al baremo regulado en el anexo III de este reglamento.

7. En el caso de que se produjera empate entre varias personas candidatas, se adjudicará la plaza a la que hubiera obtenido mayor puntuación según el siguiente orden: grado personal consolidado, trabajo desarrollado, grupo de clasificación del Cuerpo o Escala de pertenencia, antigüedad, formación y titulación. De persistir el empate, se acudirá a la anterior fecha de ingreso como personal funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se concursa.

8. Los concursos se celebrarán con carácter anual, atendiendo a las necesidades existentes, las vacantes producidas y de acuerdo con las dotaciones presupuestarias, teniendo en cuenta lo establecido en el apartado 3 del artículo 35.

Artículo 38. *Requisitos y condiciones de participación.*

1. Las personas funcionarias de carrera pertenecientes a las Escalas propias de la Universidad de Córdoba, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto los suspensos en firme que no podrán participar mientras dure la suspensión, podrán tomar parte en los concursos, siempre que reúnan las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria en la fecha que finalice el plazo de presentación de las solicitudes de participación.

2. Igualmente, podrán participar las personas funcionarias de carrera de otros Cuerpos o Escalas de otras Administraciones públicas con destino definitivo en la Universidad de Córdoba, en situación administrativa de servicio activo en la UCO o en cualquier otra que conlleve el derecho a reserva del puesto de trabajo.

3. Excepcionalmente, las bases de la respectiva convocatoria podrán establecer la participación de personas funcionarias de carrera de otras Administraciones públicas que se encuentren en comisión de servicios en la Universidad de Córdoba.

4. Las personas funcionarias en servicio activo y con destino provisional en la Universidad de Córdoba, o bien en situación de expectativa de destino o excedencia forzosa, están obligadas a participar en los concursos, solicitando

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

todas las vacantes correspondientes a su grupo de pertenencia que sean convocadas y para las que reúnan los requisitos de desempeño previstos en la relación de puestos de trabajo.

5. Las personas funcionarias de cada Cuerpo o Escala solo podrán optar a concursar a los puestos de trabajo correspondientes a su respectiva especialidad, salvo que de forma expresa la convocatoria o la relación de puestos de trabajo autorice la cobertura indistinta por personal de los diversos Cuerpos o Escalas. A estos efectos, y atendiendo a la naturaleza de las pruebas selectivas, los requisitos de participación en estas y la Escala de pertenencia, se distinguen las siguientes especialidades:

- Administración General.
- Biblioteca/Archivo.
- Informática.

6. Las personas funcionarias deberán permanecer en cada puesto de trabajo de destino definitivo un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión, salvo en los supuestos de personas funcionarias removidas de un puesto de trabajo de libre designación y supresión de puestos de trabajo.

7. A las personas funcionarias que accedan a otra Escala por promoción interna o por integración y permanezcan en el puesto de trabajo que desempeñaban se les computará el tiempo de servicios prestado en dicho puesto en la Escala de procedencia a efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 39. *Solicitudes.*

1. Las solicitudes de participación, dirigidas al Rector de la Universidad de Córdoba, se presentarán a través del procedimiento telemático establecido y accesible desde la propia Sede Electrónica de la Universidad de Córdoba.

2. El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOJA, BOUCO.

3. Una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, estas serán vinculantes para la personas peticionaria y, a partir de ese momento, no podrá alterarse el orden de preferencia de los puestos solicitados. Las solicitudes de renuncia a la participación en el concurso solo se admitirán cuando se presenten antes de la publicación de la propuesta provisional de adjudicación de puestos.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

4. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se dictará resolución aprobando la lista provisional de personas admitidas y excluidas, con indicación de las causas de exclusión, que será publicada en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba y en el Portal del Personal, apartado «Convocatorias de empleo PTGAS», de la página web de la Universidad de Córdoba, señalándose un plazo de diez días hábiles para subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión u omisión de las listas de personas admitidas y excluidas.

5. Transcurrido el plazo anterior sin que se hubieran presentado reclamaciones o resueltas las que, en su caso, hayan podido presentarse, se dictará resolución elevando a definitivas las listas de personas aspirantes por el mismo cauce establecido en el apartado anterior.

Artículo 40. *Concursos generales.*

El concurso general consistirá en la valoración única y exclusivamente de los méritos de las personas aspirantes exigidos en la convocatoria, conforme al baremo recogido en el anexo III de este reglamento.

Artículo 41. *Concursos específicos.*

1. Cuando, en función de la naturaleza, tareas y responsabilidades de los puestos a cubrir, así se determine en las convocatorias, por preverse de este modo su cobertura en la relación de puestos de trabajo, los concursos podrán constar de dos fases. En cada fase se valorarán, respectivamente, los méritos igualmente recogidos en los anexos III y IV, conforme a los criterios establecidos en cada caso.

2. Las personas aspirantes deberán presentar, dentro del plazo que se señale en la convocatoria, la memoria a que hace referencia el anexo IV para este tipo de concursos.

3. Las convocatorias fijarán las puntuaciones máximas y mínimas de las dos fases.

4. La propuesta de adjudicación recaerá sobre la persona candidata que haya obtenido mayor puntuación, sumados los resultados finales de las dos fases.

Artículo 42. *Procedimiento general.*

1. En el plazo máximo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la publicación del listado definitivo de personas admitidas y excluidas, la comisión de valoración publicará las listas provisionales con la valoración de los

PROPUESTA GERENCIA DE 16-10-2023

méritos de las personas interesadas e indicación, en su caso, de la propuesta provisional de adjudicación de puestos.

2. En el supuesto de concursos específicos, las listas provisionales reflejarán la valoración de los méritos de la primera fase.

3. A ambas listas podrán las personas interesadas realizar las alegaciones que estimen oportunas, en el plazo de diez días hábiles a partir del día siguiente al de su publicación.

4. En los concursos específicos se convocará a las personas solicitantes para la presentación y defensa de la memoria, en acto público.

5. Finalizado el plazo de alegaciones a las listas provisionales, la comisión de valoración publicará, en el plazo máximo de diez días hábiles, las listas definitivas de valoración de méritos, incluidas, en su caso, la valoración de la memoria y la propuesta de adjudicación de puestos.

6. Contra la valoración de la memoria podrán las personas interesadas realizar las alegaciones que estimen oportunas, en el plazo de diez días hábiles a partir del día siguiente al de su publicación.

7. La comisión de valoración elevará al Rector las actuaciones realizadas, para que dicte resolución al efecto y disponga su publicación, que se realizará en el plazo máximo de un mes.

8. La resolución del concurso se motivará con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria. En todo caso, deberán quedar acreditadas en el procedimiento, como fundamento de la resolución adoptada, la observación del procedimiento debido y la valoración final de los méritos de las personas candidatas. Contra la misma podrá interponerse recurso de reposición ante el Rector, con los requisitos y plazo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 43. *Asignación de puestos.*

El orden de prioridad para la adjudicación de puestos vendrá determinado por la puntuación obtenida en el concurso, general o específico, según corresponda, teniendo en cuenta, en caso de empate, lo previsto en artículo 37 del presente reglamento.

PROPUESTA GERENCIA DE 19-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

Artículo 44. *Toma de posesión.*

1. El plazo para tomar posesión será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia de la persona funcionaria, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo.

2. El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba.

3. Excepcionalmente, por exigencias del normal funcionamiento de los servicios, la Gerencia, mediante resolución motivada, podrá aplazar la fecha de cese hasta un máximo de un mes, prorrogable por otro.

4. El cómputo de los plazos posesorios se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias que hayan sido concedidos a los interesados, salvo que por causas justificadas se acuerde suspender el disfrute de estos.

5. Efectuada la toma de posesión, el plazo posesorio se considerará como de servicio activo a todos los efectos, excepto en los supuestos de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria o excedencia por cuidado de hijos una vez transcurrido el primer año.

Artículo 45. *Destinos.*

1. Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que, antes de finalizar el plazo de toma de posesión, se hubiere obtenido otro destino mediante convocatoria pública. Efectuada la opción, el puesto vacante se ofertará a la siguiente persona candidata por orden de puntuación, siempre que esta haya obtenido la puntuación mínima exigida.

2. Los destinos adjudicados se considerarán de carácter voluntario y, en consecuencia, no generarán derecho al abono de indemnización por concepto alguno, sin perjuicio de las excepciones previstas en el régimen de indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 46. *Remoción del puesto de trabajo.*

1. Las personas funcionarias que accedan a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso podrán ser removidos por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto, realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo, que modifique los supuestos que sirvieron de

base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

2. La propuesta motivada de remoción será formulada por la Gerencia y se notificará a la persona interesada para que, en el plazo de diez días hábiles, formule las alegaciones y aporte los documentos que estime pertinentes.

3. La propuesta definitiva se pondrá de manifiesto a la Junta de Personal PTGAS, que emitirá su informe en el plazo de diez días.

4. Recibido el informe de la Junta de Personal PTGAS, o transcurrido el plazo sin manifestación alguna, si se produjera modificación de la propuesta, se dará nueva audiencia a la persona interesada por el mismo plazo. Por último, el Rector resolverá. La resolución, que pondrá fin a la vía administrativa, será motivada y notificada a la persona interesada en el plazo de diez días hábiles y comportará, en su caso, el cese de la persona funcionaria en el puesto de trabajo.

5. Al personal funcionario removido se le atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su Cuerpo o Escala, no inferior en más de dos niveles al de su grado personal, en tanto no obtenga otro de carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese.

CAPÍTULO III
PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE LIBRE DESIGNACIÓN

Artículo 47. *Normas generales.*

1. La facultad de proveer los puestos de libre designación corresponde al Rector de la Universidad de Córdoba.

2. Solo podrán cubrirse por este sistema aquellos puestos para los que así se determine en la relación de puestos de trabajo, atendiendo a la naturaleza de sus funciones, y de conformidad con la normativa general de la función pública.

3. El personal que ocupe un puesto de libre designación no tendrá derecho a la reserva del puesto que venía ocupando, independientemente del procedimiento seguido para la provisión de este.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

Artículo 48. *Convocatorias.*

La designación se realizará previa convocatoria pública, en la que, además de la descripción del puesto y requisitos para su desempeño contenidos en la relación de puestos de trabajo, podrán recogerse las especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas al mismo.

Artículo 49. *Solicitudes.*

Las solicitudes de participación se dirigirán al Rector, dentro de los quince días hábiles siguientes al de la publicación de la convocatoria, conforme a lo establecido en el apartado 1 del artículo 39.

Artículo 50. *Nombramiento.*

1. El nombramiento deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Dicho plazo podrá prorrogarse hasta un mes más.

2. Las resoluciones de nombramiento se motivarán con referencia al cumplimiento por parte de la persona candidata elegida de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria, y la competencia para proceder al mismo. En todo caso, deberá quedar acreditada, como fundamento de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido.

Artículo 51. *Toma de posesión.*

El régimen de toma de posesión del nuevo destino será el establecido en el artículo 44 de este reglamento.

Artículo 52. *Cese.*

1. La persona funcionaria nombrada en puesto de trabajo de libre designación podrá ser cesada, con carácter discrecional, por el Rector. La motivación de esta resolución se referirá a la competencia para adoptarla.

2. La persona funcionaria cesada en un puesto de libre designación será adscrita provisionalmente a un puesto de trabajo correspondiente a su Cuerpo o Escala, no inferior en más de dos niveles al de su grado personal, en el mismo municipio, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de la fecha de cese.

CAPÍTULO IV
OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN

Artículo 53. *Redistribución de efectivos.*

1. Las personas funcionarias de la Universidad de Córdoba que ocupen con carácter definitivo puestos no singularizados podrán ser adscritas, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté previsto el mismo procedimiento y sin que ello suponga cambio de municipio. Son puestos no singularizados aquellos que no se individualizan o distinguen de los restantes puestos de trabajo en las correspondientes relaciones.

2. El puesto de trabajo al que se accede por redistribución de efectivos tendrá asimismo carácter definitivo, iniciándose el cómputo de los dos años a que se refiere el artículo 38 "Requisitos y condiciones de participación" de este reglamento, desde la fecha en que se accedió con tal carácter al puesto que se desempeñaba en el momento de la redistribución.

3. La redistribución de efectivos se realizará de acuerdo con las previsiones de la relación de puestos de trabajo y oída la Junta de Personal PTGAS.

Artículo 54. *Reasignación de efectivos.*

1. Las personas funcionarias cuyo puesto de trabajo sea objeto de supresión como consecuencia de un Plan de Empleo podrán ser destinadas a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos.

2. La reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el mismo.

3. La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

4. La reasignación de efectivos se efectuará de acuerdo con el procedimiento establecido en el R.D. 364/1995, de 10 de marzo, o norma legal que lo sustituya.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

Artículo 55. *Reingreso al servicio activo.*

1. El reingreso al servicio activo de las personas funcionarias con destino definitivo en la Universidad de Córdoba que no tengan reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las correspondientes convocatorias para la provisión de puestos de trabajo.

2. Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto. El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de un año y la persona funcionaria tendrá la obligación de participar en la convocatoria, solicitando el puesto que ocupa provisionalmente.

Artículo 56. *Adscripción provisional.*

El Rector podrá disponer la adscripción provisional del personal funcionario, informándose de ello a la Junta de Personal PTGAS, en los siguientes supuestos:

a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación, con arreglo a lo previsto en este reglamento.

b) Supresión de puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo.

c) Reingreso al servicio activo del personal funcionario sin reserva de puesto de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en este reglamento.

Artículo 57. *Comisiones de servicio.*

1. Cuando un puesto de trabajo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario de la Universidad de Córdoba quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, por una persona funcionaria de carrera que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo, en los siguientes supuestos:

a) Puestos de trabajo vacantes definitiva o provisionalmente como consecuencia de que el personal que los ocupaba haya obtenido otro puesto por concurso o libre designación, haya pasado a una situación administrativa distinta de la de servicio activo o, en definitiva, haya dejado de desempeñarlo por cualquiera de las causas legalmente

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

establecidas, así como en el resto de supuestos contemplados en la normativa de carácter general.

b) Puesto de trabajo ocupado por una persona funcionaria que se encuentre en situación de incapacidad temporal, permiso por maternidad o paternidad, liberación sindical, o en el disfrute de cualquier otro permiso o licencia de duración superior a un año.

2. Igualmente, podrán acordarse también comisiones de servicios de carácter forzoso en el supuesto de que no fuera posible cubrir los puestos de trabajo con carácter voluntario y siempre que estos sean de nivel superior al 22.

3. Las comisiones de servicios para la provisión transitoria de puestos tendrán siempre carácter temporal y finalizarán por las siguientes causas:

a) El reingreso o reincorporación de la persona funcionaria con reserva de puesto.

b) La provisión definitiva del puesto o la adscripción provisional de persona funcionaria de carrera.

c) Cuando se considere que ya no existen las razones de urgencia e inaplazable necesidad que las motivaron.

d) Renuncia aceptada del personal comisionado.

e) Revocación expresa, que deberá ser motivada.

f) Por el transcurso del tiempo para el que se concedió.

4. Las citadas comisiones de servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo.

5. El puesto de trabajo cubierto temporalmente será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

6. A las personas funcionarias en comisión de servicios se le reservará el puesto de trabajo y percibirán las retribuciones complementarias correspondientes al puesto efectivamente desempeñado, siempre que el puesto sea de nivel superior.

7. Los criterios a aplicar, por orden de prelación, para otorgar las comisiones de servicios serán los siguientes:

a) Si se hubiese convocado un concurso para la provisión del puesto de trabajo vacante, en un plazo anterior no mayor de dos años, se atenderá al orden de puntuación resultante del mismo.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

b) En caso contrario, el orden de prelación para adjudicar las Comisiones de Servicios será el siguiente:

1. Pertenencia al mismo Grupo y Subgrupo del puesto de trabajo convocado y poseer mayor grado personal o nivel de Complemento de Destino (CD) en la misma unidad administrativa (Sección/Servicio/Área, por este orden). En caso de igualdad, se estará a la mayor antigüedad en el grado personal o nivel de CD y, si persistiese la igualdad, a la mayor antigüedad en el Subgrupo. Si aun así continuase la igualdad, se tendrá en cuenta la mayor antigüedad en la Universidad de Córdoba y, posteriormente, la mayor antigüedad en la Administración Pública.

2. Pertenencia al mismo Grupo y Subgrupo del puesto de trabajo convocado y poseer mayor grado personal o nivel de Complemento de Destino (CD) en distinta unidad administrativa. En caso de igualdad, se estará a la mayor antigüedad en el grado personal o nivel de CD y, si persistiese la igualdad, a la mayor antigüedad en el Subgrupo. Si aun así continuase la igualdad, se tendrá en cuenta la mayor antigüedad en la Universidad de Córdoba y, posteriormente, la mayor antigüedad en la Administración Pública.

3. Pertenencia al Grupo inferior al del puesto de trabajo convocado y al mayor Subgrupo y poseer mayor grado personal o nivel de CD ~~del puesto de trabajo convocado~~ en la misma unidad administrativa (Sección/Servicio/Área, por este orden). En caso de igualdad, se estará a la mayor antigüedad en el grado personal o nivel superior de CD y, si persistiese la igualdad, a la mayor antigüedad en el Subgrupo. Si aun así continuase la igualdad, se tendrá en cuenta la mayor antigüedad en la Universidad de Córdoba y, posteriormente, la mayor antigüedad en la Administración Pública.

4. Pertenencia al Grupo inferior al del puesto de trabajo convocado y al mayor Subgrupo y poseer mayor grado personal o nivel de CD ~~del puesto de trabajo convocado~~ en distinta unidad administrativa. En caso de igualdad, se estará a la mayor antigüedad en el grado personal o nivel superior de CD y, si persistiese la igualdad, a la mayor antigüedad en el Subgrupo. Si aun así continuase la igualdad, se tendrá en cuenta la mayor

antigüedad en la Universidad de Córdoba y, posteriormente, la mayor antigüedad en la Administración Pública.

8. Para su solicitud, se abrirá un plazo de 3 días hábiles, con publicidad a través del Portal del Personal, apartado «Convocatorias de empleo PTGAS», de la página web de la Universidad de Córdoba, para que las personas interesadas puedan manifestar el interés en cubrir dicha vacante.

9. Las personas que renuncien a una comisión de servicios no podrán optar a nuevos puestos por este procedimiento en el año siguiente a la fecha en que se produzca dicha renuncia.

10. Solo se concederán comisiones de servicio a personal de otras universidades por razones de reagrupación familiar, debiendo existir convenio de reciprocidad entre esa Universidad y la UCO. No se concederán comisiones de servicios para cubrir puestos de estructura, salvo que estos hubieran sido ofertados previamente al personal funcionario de la UCO. En cualquier caso, será necesario el informe previo favorable de la Junta de Personal PTGAS. Si hubiese más de una solicitud, se atenderá al orden cronológico de presentación de estas.

Artículo 58. *Atribución temporal de funciones.*

1. En casos excepcionales, la Gerencia podrá atribuir a las personas funcionarias el desempeño temporal en comisión de servicios de funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por las personas funcionarias que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas.

2. En tal supuesto continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso.

3. Las citadas comisiones de servicios temporales tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo.

Artículo 59. *Movilidad por razones de salud o de rehabilitación.*

1. El personal funcionario de la Universidad de Córdoba tiene derecho a solicitar el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud o de rehabilitación

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

que impidan o dificulten gravemente el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo.

2. La movilidad por motivos de salud se realizará según el procedimiento descrito en el artículo 66.bis del R.D. 364/95 y el aprobado en Consejo de Gobierno de fecha 27 de octubre de 2006 o cualquier otro que lo pueda sustituir.

Artículo 60. *Movilidad por razón de violencia de género.*

1. Las personas funcionarias víctimas de violencia de género, con el fin de hacer efectiva su protección, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo, Escala o Grupo profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

2. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

Artículo 61. *Permutas.*

1. Podrán concederse permutas entre personas funcionarias de carrera de la Universidad de Córdoba en servicio activo o en excedencia para el cuidado de hijos, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

a) Que los puestos de trabajo a permutar sean de igual naturaleza y corresponda idéntica forma de provisión (Administración General, Informática o Bibliotecas).

b) Que ambos puestos tengan asignado igual nivel de complemento de destino y que las personas funcionarias que pretendan la permuta tengan un número de años de servicio que no difieran entre sí más de cinco.

c) Que se emitan los correspondientes informes favorables previos por los responsables de ambos servicios.

2. Igualmente, podrán concederse permutas entre personas funcionarias de la Universidad de Córdoba y de otras Universidades públicas, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

a) Que los puestos de trabajo a permutar sean de igual naturaleza y corresponda idéntica forma de provisión (Administración General, Informática o Bibliotecas).

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

b) Que al puesto ocupado por la persona funcionaria de la Universidad de Córdoba le corresponda el concurso general como forma de provisión.

c) Que el grado personal consolidado de la persona funcionaria procedente de otra Universidad pública no sea superior en más de dos niveles al grado personal consolidado de la persona funcionaria de la Universidad de Córdoba y tengan un número de años de servicio que no difieran entre sí más de cinco.

d) Que se emita el correspondiente informe favorable previo por el responsable del servicio de la Universidad de Córdoba.

3. En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

4. No podrá autorizarse permuta entre personas funcionarias cuando a alguna de ellas le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

5. Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a su autorización se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes.

TÍTULO III
PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 62. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente título se aplica a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios laboral de la Universidad de Córdoba que percibe sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto de la Universidad, de acuerdo con las previsiones establecidas por la relación de puestos de trabajo.

2. Los preceptos contenidos en el presente título se aplicarán al personal laboral perteneciente a los Grupos profesionales de la Universidad de Córdoba, así como al de otras Administraciones públicas con destino en la UCO en situación administrativa de servicio activo en esta o en cualquier otra situación que conlleve la reserva de puesto de trabajo.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-12-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

CAPÍTULO II
PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE CONCURSO

Artículo 63. *Provisión de plazas.*

1. Los procedimientos para la provisión de vacantes de personal laboral fijo de la Universidad de Córdoba se realizarán bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y conforme a la siguiente prelación:

1.º Concurso de traslado.

2.º Proceso selectivo de promoción interna.

3.º Proceso selectivo de nuevo ingreso.

2. Excepcionalmente, y para aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza o exigencias aconsejen una especial cualificación, según determine la RPT, la Gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa, podrá optar indistintamente y de forma directa por cualquiera de los procedimientos indicados en el apartado anterior.

3. Asimismo, por economía procedimental y previo informe del Comité de Empresa, podrán efectuarse varios procedimientos de los anteriores en unidad de acto y convocatoria, salvaguardando siempre todo el desarrollo de cada fase por el orden de prelación indicado.

Artículo 64. *Concurso de traslados.*

1. Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el cual la Universidad convoca a la ocupación de un puesto de trabajo vacante, presupuestariamente dotado y por el que la persona trabajadora fija de esta ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto de la misma categoría profesional, conforme a lo reseñado en la RPT de aquella.

2. Con la suficiente antelación y máxima publicidad, la Gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa, fijará los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, procediendo a su publicación a través del BOUCO y, en su caso, medios electrónicos, que aseguren la necesaria publicidad entre el colectivo al que va dirigido.

3. Dicho procedimiento se convocará una vez al año.

4. Podrán concurrir a la citada convocatoria:

a) Todo el personal de la Universidad convocante, acogido al convenio colectivo en vigor, con relación jurídico-laboral de carácter fijo que

ostente la misma categoría/puesto del Grupo profesional correspondiente, de la misma área, servicio o unidad al que esté adscrita la vacante de que se trate.

b) Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia, que pertenezcan a la misma categoría/puesto del Grupo profesional correspondiente, y hayan solicitado previamente su reingreso.

c) Las personas trabajadoras de otras Universidades Públicas, de la misma categoría/puesto del Grupo profesional correspondiente, de la mima área, servicio o unidad al que esté adscrita la vacante de que se trate, incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo en vigor, que hubieran solicitado su traslado con antelación a la convocatoria.

d) El personal laboral de otras Universidades Públicas, de la misma o equivalente categoría/puesto del Grupo profesional correspondiente, de la mima área, servicio o unidad al que esté adscrita la vacante de que se trate, en los términos que se establezcan en los correspondientes convenios de reciprocidad, que sean suscritos entre las Comisiones de Interpretación y Vigilancia de los respectivos convenios, o entre Universidades y los respectivos Comités de Empresa. A tal efecto, se acudirá al registro que la CIVEA debe llevar de aquellas Universidades que apliquen este principio con las Universidades Públicas de Andalucía, y se formalizarán, en su caso, protocolos de reconocimiento de la reciprocidad.

Para aquellos casos en los que la RPT señale requisitos necesarios para el desempeño del puesto, el solicitante deberá acreditar su cumplimiento, en los términos que se establezcan en las bases de la convocatoria.

5. El concurso se desarrollará en dos fases. En la primera, se adjudicarán los puestos de trabajo vacantes a las personas aspirantes que concurran por la Universidad de Córdoba. En la segunda, se ofertarán al resto de personas aspirantes las plazas que hayan quedado desiertas y las de resultas por el siguiente orden: 1) excedentes; 2) personal de otras Universidades Andaluzas; 3) personal de otras Universidades firmantes de convenios de reciprocidad.

6. El baremo que regirá los concursos de traslado será el siguiente:

– 0,1 punto por mes o fracción en el mismo puesto de trabajo desde el que se concursa, con un máximo de 6 puntos.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

- 0,05 puntos por mes o fracción en la misma categoría profesional desde la que se concursa, con un máximo de 6 puntos.
- 0,20 puntos por cada curso realizado de hasta 15 horas de duración, 0,30 puntos por cada curso realizado de entre 16 y 30 horas de duración, y 0,50 puntos por cada curso realizado de más de 30 horas de duración. En todos los casos serán tenidos en cuenta los cursos organizados por una Universidad o centro oficial de formación, en el área de conocimientos propia de la categoría/Grupo profesional del puesto al que se aspira impartidos como resultado del desarrollo de alguno de los planes de Formación del PTGAS de la UCO, así como los cursos organizados, impartidos u homologados por INAP, IAAP, organizaciones sindicales en el marco del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas o por asociaciones y/o fundaciones sin ánimo de lucro cuya actividad principal sea la formación. El máximo de puntuación de este apartado será de 2 puntos.
- 1 punto por cada titulación Universitaria específica, de igual o superior nivel, al puesto de trabajo convocado, con un máximo de 2 puntos.

En caso de igualdad se estará a la mayor antigüedad en la Universidad.

7. Para aquellos puestos de trabajo en los que se exijan determinadas características especiales, en los términos establecidos en la RPT, se podrá exigir a las personas candidatas la superación de una prueba de conocimientos que acredite su capacidad.

Los solicitantes por el turno de reingreso de excedentes o traslado entre Universidades podrán concurrir a puestos de trabajo de diferente categoría de su área profesional, de igual o inferior grupo profesional, en cuyo caso, se podrán establecer las correspondientes pruebas que acrediten los conocimientos adecuados.

8. Resuelto definitivamente el concurso, la persona trabajadora deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiéndose renunciar al mismo.

9. Resuelto el concurso de traslados, salvo que no fuese necesario por acuerdo entre Gerencia y Comité de Empresa PTGAS, serán convocadas a procesos selectivos de promoción interna las vacantes dotadas que resulten necesarias y los procedimientos por transformación de plaza, acordados entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

CAPÍTULO III
ADSCRIPCIÓN PROVISIONAL POR REINGRESO DE EXCEDENTES Y TRASLADO ENTRE UNIVERSIDADES

Artículo 65. *Reingreso de personas excedentes y traslado entre Universidades.*

1. El reingreso en la UCO correspondiente de las personas excedentes sin reserva de puesto se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso de traslado. Asimismo, podrá efectuarse, en función de las necesidades del servicio, por adscripción provisional con ocasión de vacante, en cuyo caso, el puesto asignado tendrá carácter provisional, teniendo el trabajador la obligación de participar en el primer concurso en el que se convoquen plazas de la categoría/puesto del Grupo profesional correspondiente del mismo área, servicio o unidad al que esté adscrita la vacante de que se trate.

2. Si la persona trabajadora incumpliera su obligación de participar en el concurso de traslados, según los términos expuestos en el párrafo anterior, será adscrita, con carácter definitivo, al puesto de trabajo que la Universidad determine, dentro de las vacantes resultantes en dicho concurso.

3. La persona trabajadora de una Universidad incluida en el ámbito de aplicación del convenio colectivo en vigor, que estuviese interesada en trasladarse a un puesto de su área profesional, del mismo o inferior grupo profesional, habrá de remitir su solicitud a la Gerencia y al Comité de Empresa de la Universidad a la que quiera trasladarse, así como una copia a la CIVEA. El traslado definitivo se producirá mediante la participación de la persona trabajadora en la correspondiente convocatoria de traslado establecida en el artículo anterior, sin perjuicio de su posible adscripción a un puesto de trabajo con carácter provisional.

CAPÍTULO IV
TRABAJOS EN DIFERENTE CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL

Artículo 66. *Realización de trabajos de categoría de grupo superior o inferior.*

1. La realización de trabajos de categoría de grupo superior o inferior, cuando no se pueda realizar la cobertura del puesto y siempre que se prevea que puedan producirse graves perjuicios para el servicio, responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. Ningún puesto de trabajo podrá estar cubierto por tiempo superior a 12 meses en régimen de desempeño de funciones de categoría de grupo superior,

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

sin que se proceda a la convocatoria del correspondiente proceso selectivo, salvo en los supuestos en que su titular tenga derecho a reserva de aquel.

3. La persona trabajadora que sea adscrita a funciones de categoría de grupo superior, mientras desempeña esta, percibirá las retribuciones correspondientes al puesto temporalmente desempeñado, sin que en ningún caso pueda producirse merma retributiva alguna. No obstante, el mero desempeño de un grupo superior no consolidará estas retribuciones ni la categoría superior.

4. Para la adscripción de una persona trabajadora a funciones de grupo superior, que solo podrá ser autorizada por la Gerencia y, en ese caso, remunerada, será necesaria previa comunicación al Comité de Empresa PTGAS,

5. Los criterios a aplicar, por orden de prelación, para la adscripción de una persona trabajadora a funciones de grupo superior, que deberá pertenecer al mismo área funcional al del puesto de trabajo a cubrir, serán los siguientes:

a) Orden de prelación resultante de la última prueba selectiva realizada.

b) Pertenencia al mismo Grupo profesional y mayor Categoría del puesto de trabajo a cubrir en el mismo Centro/Departamento/Unidad Administrativa. En caso de igualdad, se estará a la mayor antigüedad en la Categoría y, si persistiese la igualdad, a la mayor antigüedad en el Grupo profesional. Si aun así continuase la igualdad, se tendrá en cuenta la mayor antigüedad en la Universidad de Córdoba y, posteriormente, la mayor antigüedad en la Administración Pública.

c) Pertenencia al mismo Grupo profesional y mayor Categoría del puesto de trabajo a cubrir en distinto Centro/Departamento/Unidad Administrativa. En caso de igualdad, se estará a la mayor antigüedad en la Categoría y, si persistiese la igualdad, a la mayor antigüedad en el Grupo profesional. Si aun así continuase la igualdad, se tendrá en cuenta la mayor antigüedad en la Universidad de Córdoba y, posteriormente, la mayor antigüedad en la Administración Pública.

d) Pertenencia al Grupo profesional inferior y mayor Categoría del puesto de trabajo a cubrir en el mismo Centro/Departamento/Unidad Administrativa. En caso de igualdad, se estará a la mayor antigüedad en la Categoría y, si persistiese la igualdad, a la mayor antigüedad en el Grupo profesional. Si aun así continuase la igualdad, se tendrá en cuenta

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

la mayor antigüedad en la Universidad de Córdoba y, posteriormente, la mayor antigüedad en la Administración Pública.

e) Pertenencia al Grupo profesional inferior y mayor Categoría del puesto de trabajo a cubrir en distinto Centro/Departamento/Unidad Administrativa. En caso de igualdad, se estará a la mayor antigüedad en la Categoría y, si persistiese la igualdad, a la mayor antigüedad en el Grupo profesional. Si aun así continuase la igualdad, se tendrá en cuenta la mayor antigüedad en la Universidad de Córdoba y, posteriormente, la mayor antigüedad en la Administración Pública.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, el Campus Universitario de Rabanales se considera como un único Centro.

6. Los trabajos realizados en puestos de categoría de grupo superior podrán alegarse como mérito a los efectos de promoción laboral. Dicha circunstancia deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

7. Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a una persona trabajadora a funciones correspondientes a categoría de inferior Grupo profesional o retribución, solo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, sin menoscabo de su dignidad ni de su formación y promoción profesional, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. La adscripción deberá ser establecida por la Gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa PTGAS. En caso de desacuerdo, la decisión de la Gerencia se someterá a un arbitraje.

8. La Universidad facilitará la formación necesaria para el desempeño de las funciones encomendadas a los trabajadores a que hace referencia este artículo.

CAPÍTULO V
PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE LIBRE DESIGNACIÓN

Artículo 67. *Plazas de libre designación.*

1. Con carácter excepcional, aquellos puestos de dirección que vengan singularizados en la RPT como de libre designación, serán cubiertos mediante este procedimiento entre personas trabajadoras fijas de los grupos I y II que reúnan los requisitos de desempeño. El nombramiento y cese en tales puestos será acordado discrecionalmente por el Rector a propuesta de la Gerencia, sin

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

que su desempeño genere derecho adquirido alguno cuando se reincorpore a otro. A estos efectos, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de origen dentro del primer año desde el nombramiento para el puesto de libre designación y con posterioridad les será asignado cualquier puesto correspondiente a su categoría profesional y localidad de destino.

2. El acceso a los puestos de libre designación se realizará mediante convocatoria al efecto, en la que podrán tomar parte aquellos trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la RPT.

Disposición adicional primera. *Desarrollo e interpretación del reglamento.*

Se faculta a la Gerencia de la Universidad para dictar cuantas Instrucciones resulten necesarias para desarrollar o interpretar el contenido del presente reglamento. Para ello, podrá solicitar informe a la Asesoría Jurídica de la Universidad de Córdoba e informar previamente a los órganos de representación del personal.

Disposición adicional segunda. *Comisión de seguimiento.*

Se crearán Comisiones de Seguimiento paritarias, una de PTGAS funcionario, formada por representantes de las organizaciones sindicales que forman parte de la Mesa General de Negociación y la Administración universitaria, y otra de PTGAS laboral, compuesta por el Comité de Empresa PTGAS y la Administración universitaria, que se reunirán, al menos, trimestralmente o a petición del 50% de los integrantes, debiéndose negociar con estos órganos el reglamento que regulará estas Comisiones de Seguimiento.

Disposición adicional tercera. *Igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

En aplicación de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, toda referencia en este reglamento a personas, colectivos o cargos académicos figura en género masculino como género gramatical no marcado, incluyendo por tanto la posibilidad de referirse tanto a mujeres como hombres.

Disposición adicional cuarta. *Empleo público de las personas con discapacidad.*

Para la ejecución y desarrollo del presente reglamento se tendrá en cuenta las disposiciones contempladas en la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía en cuanto sean de aplicación.

PROPUESTA GERENCIA DE 16.10.2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

Disposición transitoria primera. *Convocatorias de procesos de consolidación de empleo temporal.*

La normativa establecida en el presente reglamento no será de aplicación a los procesos de estabilización de empleo temporal, que se regularán por lo dispuesto en las bases de convocatoria de su correspondiente proceso selectivo.

Disposición transitoria segunda. *Presentación de solicitudes en las convocatorias de procesos selectivos.*

En tanto las Oficinas de Registro no se conviertan en Oficina de Asistencia en materia de Registro conforme a lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se podrán presentar por escrito en los correspondientes registros conforme establezcan las bases de convocatoria.

Disposición transitoria tercera. *Integrantes de las bolsas de trabajo a la entrada en vigor del reglamento.*

A la entrada en vigor del presente reglamento y hasta la constitución de las bolsas conforme a lo dispuesto en el Capítulo VIII del Título I de este reglamento, se constituirán bolsas de trabajo en las distintas Escalas, Grupos profesionales, Áreas de PTGAS laboral y, en su caso, puestos de trabajo, formadas por el personal funcionario interino o contratado laboral temporal de la correspondiente Escala, Grupo profesional o puesto de trabajo. El orden de prelación será, en primer lugar, el personal que forma parte de las bolsas vigentes en el orden en el que figuren y, a continuación, en el caso de PTGAS laboral, si existiese lista de llamamiento complementaria, el personal que la compone en el mismo orden, siempre previa negociación con el Comité de Empresa PTGAS.

Disposición transitoria cuarta. *Bolsas de trabajo a constituir por acuerdos existentes.*

Para la creación de bolsas de trabajo derivadas de los procesos selectivos en desarrollo en las Áreas de Conserjería, Laboratorios y STOEM mantenimiento Centros a la entrada en vigor del presente reglamento, se respetarán los acuerdos existentes y aquellos que se alcancen entre Comité de Empresa PTGAS y Gerencia.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente reglamento.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente reglamento entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 19-10-2023

ANEXO I
BAREMO A APLICAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE NUEVO INGRESO DE PTGAS FUNCIONARIO

La puntuación de la fase del concurso supondrá el cuarenta por ciento de este, aplicándose exclusivamente a las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

En las convocatorias de acceso libre a personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario se valorarán los siguientes apartados:

1. **Formación (máximo 20%): 8 puntos.**

   1.1. Titulaciones académicas oficiales (1 punto): por estar en posesión de titulación académica distinta y de superior nivel académico a la exigida para el acceso a la Escala o puesto de trabajo al que se aspira.

   1.2. Cursos de formación (máximo 4 puntos):

   Se valorarán los cursos cuyos contenidos estén directamente relacionados con el área de la plaza a la que se opta y, en todo caso, los cursos de Calidad Universitaria, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Idiomas e Igualdad.

   Se valorarán los cursos organizados, impartidos u homologados por las Universidades públicas, Administraciones públicas, INAP, IAAP, organizaciones sindicales o por fundaciones dependientes de cualquiera de las anteriores cuya actividad principal sea la formación.

   La puntuación de este apartado será la siguiente: por cada curso recibido o impartido de hasta 15 horas de duración 0,50 puntos, de entre 16 y 30 horas de duración 0,75 puntos y de más de 30 horas de duración 1 punto.

   1.3. Superación de ejercicios y pruebas selectivas de la Universidad de Córdoba (máximo 3 puntos):

   1.3.1. Por haber superado la fase de oposición en pruebas de acceso a la Escala convocada en la Universidad de Córdoba: 1,5 puntos por cada fase superada.

   1.3.2. Por haber superado la fase de oposición en pruebas de acceso a la Escala convocada en otras universidades públicas españolas: 1 punto por cada fase superada.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

1.3.3. **Por haber superado la fase de oposición en pruebas de acceso a la Escala convocada en el resto de Administraciones públicas:** 0,5 puntos por cada fase superada.

2. **Trabajo desarrollado (máximo 50%): 20 puntos.**

~~A los efectos de esta valoración, solo se tendrá en cuenta la experiencia acreditada mediante relación funcionarial, no valorándose otro tipo de vinculación que no sea dicha relación funcionarial.~~

2.1. Experiencia profesional en la Universidad de Córdoba:

2.1.1. **En la misma Escala a la de la plaza convocada o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones:** 0,25 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

2.1.2. **En la Escala inferior a la de la plaza convocada o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones:** 0,20 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

2.2. Experiencia profesional en otras universidades públicas españolas:

2.2.1. **En Escala equivalente a la de la plaza convocada o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones:** 0,20 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

2.2.2. **En Escala inferior equivalente a la de la plaza convocada o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones:** 0,15 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

2.3. Experiencia profesional en el resto de Administraciones públicas:

2.3.1. **En Cuerpo o Escala equivalente a la de la plaza convocada o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones:** 0,15 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

2.3.2. **En Cuerpo o Escala inferior equivalente o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones:** 0,10 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

3. **Antigüedad dentro del sector público (máximo 30 %): 12 puntos.**

A los efectos de esta valoración, solo se tendrá en cuenta la antigüedad acreditada mediante relación funcionarial en **Cuerpo o Escala equivalente a la de la plaza convocada o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones**~~, no valorándose otro tipo de~~

~~vinculación que no sea dicha relación funcionarial~~. La puntuación de este apartado será de 0,20 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 15-10-2023

ANEXO II
BAREMO A APLICAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA DE PTGAS FUNCIONARIO

La puntuación de la fase del concurso supondrá el cuarenta por ciento de este, aplicándose exclusivamente a las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

En las convocatorias de promoción interna de personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario se valorarán los siguientes apartados:

1. **Formación (máximo 20%): 8 puntos.**

   1.1. Titulaciones académicas oficiales (1 punto): por estar en posesión de titulación académica distinta y de superior nivel académico a la exigida para el acceso a la Escala o puesto de trabajo al que se aspira.

   1.2. Cursos de formación (máximo 7 puntos):

   Se valorarán los cursos cuyos contenidos estén directamente relacionados con el área de la plaza a la que se opta y, en todo caso, los cursos de Calidad Universitaria, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Idiomas e Igualdad.

   Se valorarán los cursos organizados, impartidos u homologados por las Universidades públicas, Administraciones públicas, INAP, IAAP, organizaciones sindicales o por fundaciones dependientes de cualquiera de las anteriores cuya actividad principal sea la formación.

   La puntuación de este apartado será la siguiente: por cada curso recibido o impartido de hasta 15 horas de duración 0,50 puntos, de entre 16 y 30 horas de duración 0,75 puntos y de más de 30 horas de duración 1 punto.

2. **Trabajo desarrollado (máximo 50%): 20 puntos.**

   ~~A los efectos de esta valoración, solo se tendrá en cuenta la experiencia acreditada mediante relación funcionarial, no valorándose otro tipo de vinculación que no sea dicha relación funcionarial.~~

   2.1. Experiencia profesional en la Universidad de Córdoba:

   2.1.1. En la misma Escala a la de la plaza convocada o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones: 0,25 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

PROPUESTA GERENCIA DE 16-10-2023

2.1.2. **En la Escala inferior a la de la plaza convocada o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones:** 0,20 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

2.2. Experiencia profesional en otras universidades públicas españolas:

2.2.1. **En Escala equivalente a la de la plaza convocada o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones:** 0,20 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

2.2.2. **En Escala inferior equivalente a la de la plaza convocada o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones:** 0,15 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

2.3. Experiencia profesional en el resto de Administraciones públicas:

2.3.1. **En Cuerpo o Escala equivalente a la de la plaza convocada o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones:** 0,15 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

2.3.2. **En Cuerpo o Escala inferior equivalente o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones:** 0,10 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

3. **Antigüedad dentro del sector público (máximo 30 %): 12 puntos.**

4. A los efectos de esta valoración, solo se tendrá en cuenta la antigüedad acreditada mediante relación funcionarial en **Cuerpo o Escala equivalente a la de la plaza convocada o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones**~~, no valorándose otro tipo de vinculación que no sea dicha relación funcionarial~~. La puntuación de este apartado será de 0,20 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

ANEXO III
BAREMO A APLICAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCURSO GENERAL DE PTGAS FUNCIONARIO

En las convocatorias de concurso general para la provisión de puestos de trabajo de personal funcionario se valorarán los siguientes apartados, teniendo en cuenta que la puntuación máxima que se puede obtener será de 100 puntos y la mínima de 30 puntos.

1. **Grado personal consolidado (máximo 35 puntos).**

   Se entenderá por grado personal consolidado el que se tenga consolidado el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

   El grado personal consolidado, en relación con el nivel de los puestos convocados, será valorado de acuerdo con la siguiente escala:

   - Para puestos convocados de nivel de complemento de destino 25 y 22:
     - Por poseer un grado personal consolidado superior al nivel del puesto solicitado: 35 puntos.
     - Por poseer un grado personal consolidado igual al nivel del puesto solicitado: 30 puntos.
     - Por poseer un grado personal consolidado inferior en un nivel del puesto solicitado: 25 puntos.
     - Por poseer un grado personal consolidado inferior en dos niveles al nivel del puesto solicitado: 20 puntos.
     - Por poseer un grado personal consolidado inferior en tres niveles al nivel del puesto solicitado: 15 puntos.
     - Por poseer un grado personal consolidado inferior en cuatro niveles o más al nivel del puesto solicitado: 10 puntos.
   - Para puestos convocados de nivel de complemento de destino 20:
     - Por poseer un grado personal consolidado superior al nivel del puesto solicitado: 35 puntos.
     - Por poseer un grado personal consolidado igual al nivel del puesto solicitado: 30 puntos.
     - Por poseer un grado personal consolidado inferior en un nivel del puesto solicitado: 25 puntos.
     - Por poseer un grado personal consolidado inferior en dos niveles o más al nivel del puesto solicitado: 20 puntos.
   - Para puestos convocados de nivel de complemento de destino 18:

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

- Por poseer un grado personal consolidado superior al nivel del puesto solicitado: 35 puntos.
- Por poseer un grado personal consolidado igual o inferior al nivel del puesto solicitado: 30 puntos.

2. Trabajo desarrollado (máximo 45 puntos).

2.1. Se valorará, al día de finalización del plazo de presentación de solicitudes, el nivel de complemento de destino asignado a los distintos puestos de trabajo desarrollados por cada persona funcionaria. En ningún caso podrá valorarse una puntuación superior al nivel máximo del intervalo de la Escala de pertenencia de la persona funcionaria. Todo ello en razón a la siguiente valoración:

- Puesto de trabajo de nivel de complemento de destino 29: 0,21 puntos por mes o fracción superior a 15 días.
- Puesto de trabajo de nivel de complemento de destino 27: 0,19 puntos por mes o fracción superior a 15 días.
- Puesto de trabajo de nivel de complemento de destino 25: 0,17 puntos por mes o fracción superior a 15 días.
- Puesto de trabajo de nivel de complemento de destino 23: 0,15 puntos por mes o fracción superior a 15 días.
- Puesto de trabajo de nivel de complemento de destino 22: 0,13 puntos por mes o fracción superior a 15 días.
- Puesto de trabajo de nivel de complemento de destino 21: 0,11 puntos por mes o fracción superior a 15 días.
- Puesto de trabajo de nivel de complemento de destino 20: 0,09 puntos por mes o fracción superior a 15 días.
- Puesto de trabajo de nivel de complemento de destino 19: 0,07 puntos por mes o fracción superior a 15 días.
- Puesto de trabajo de nivel de complemento de destino 18 o inferior: 0,05 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

En cualquier caso, el nivel de complemento de destino mínimo a valorar a cada participante será el inferior de los correspondientes al grupo de clasificación de su Cuerpo o Escala, con base en los acuerdos de homologación.

2.2. Se valorará, al día de finalización del plazo de presentación de solicitudes, el tiempo de desempeño del puesto de trabajo desde el que se concursa en el Área de la RPT a la que se aspira a razón de 0,50 puntos por año de servicio o fracción superior a seis meses y con un máximo de 7,5 puntos.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

3. **Formación (máximo 10 puntos).**

3.1. Por estar en posesión de titulación superior a la requerida para el puesto de trabajo: 2 puntos.

3.2. Cursos de formación y perfeccionamiento: máximo 8 puntos:

Se valorarán los cursos cuyos contenidos estén directamente relacionados con el área de la plaza a la que se opta y, en todo caso, los cursos de Calidad Universitaria, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Idiomas e Igualdad.

Se valorarán los cursos organizados, impartidos u homologados por las Universidades públicas, Administraciones públicas, INAP, IAAP, organizaciones sindicales o por fundaciones dependientes de cualquiera de las anteriores.

La puntuación de este apartado será la siguiente: por cada curso recibido o impartido de hasta 15 horas de duración 0,50 puntos, de entre 16 y 30 horas de duración 0,75 puntos y de más de 30 horas de duración 1 punto.

4. **Antigüedad (máximo 10 puntos).**

A los efectos de esta valoración, solo se tendrá en cuenta la antigüedad acreditada mediante relación funcionarial **o contrato laboral de Administración de categoría equivalente y con las mismas funciones**~~, no valorándose otro tipo de vinculación que no sea dicha relación funcionarial~~. La puntuación de este apartado será de 0,50 puntos por mes o fracción superior a 15 días.

PROPUESTA GERENCIA DE 16-10-2023

ANEXO IV
BAREMO A APLICAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCURSO ESPECÍFICO DE PTGAS FUNCIONARIO

En las convocatorias de concurso específico para la provisión de puestos de trabajo de personal funcionario el baremo se aplicará en dos fases:

1. **Primera Fase:** en esta primera fase se valorarán, con idéntica puntuación, los méritos de las personas aspirantes recogidos en los apartados 1 a 4 del baremo de los procedimientos de concurso general.

   Para acceder a la segunda fase habrá que alcanzar un mínimo de 30 puntos en la fase primera. La no obtención de la puntuación mínima supondrá la eliminación automáticamente de la persona concursante.

   Asimismo, la puntuación alcanzada en el baremo de los procedimientos de concurso general será modulada teniendo en cuenta que la puntuación máxima a obtener de la primera fase será de 75 puntos.

2. **Segunda Fase:** en la segunda fase se valorará la elaboración y presentación de una memoria hasta un máximo 25 puntos.

   Las personas candidatas elaborarán y presentarán una memoria, que consistirá en un análisis y descripción sobre las tareas y competencias necesarias del puesto de trabajo que solicitan, así como la planificación y organización de los medios disponibles para su desempeño, teniendo en cuenta los parámetros necesarios para conseguir la modernización, innovación u optimización de los servicios y procedimientos desempeñados en los puestos de trabajo correspondientes.

   Se presentarán tantos ejemplares como personas integrantes tenga la Comisión de Valoración, con un tamaño máximo de 50 páginas DIN A-4 a doble espacio. Las personas aspirantes podrán presentar la memoria en formato electrónico (pendrive, CD-ROM o similar), entregando, en todo caso, un ejemplar en formato papel, que quedará depositado en el Servicio de Gestión de Recursos Humanos.

   La memoria será valorada por cada una de las personas integrantes de la Comisión de Valoración, que deberán realizar un informe individualizado que justifique la puntuación otorgada a cada una de las personas aspirantes.

   La puntuación otorgada a la memoria será la media aritmética de las otorgadas por cada una de las personas integrantes de la Comisión de Valoración, despreciando la mayor y la menor, y con expresión de dos decimales.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

ANEXO V
CRITERIOS GENERALES PARA LA CONSTITUCIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO DE PTGAS FUNCIONARIO INTERINO

1. Las bolsas de trabajo de PTGAS funcionario estarán compuestas por el personal que haya superado todos o algunos de los ejercicios de la fase de oposición de los procesos selectivos correspondientes convocados por la Universidad de Córdoba.

2. Los criterios para determinar el orden de prelación para la constitución de las bolsas de trabajo serán los siguientes:

2.1. En primer lugar, las personas aspirantes que, sin haber superado el proceso selectivo, hayan superado la fase de oposición completa, en orden de mayor a menor puntuación obtenida, incluyendo la fase de concurso.

2.2. En segundo lugar, en el caso de que la fase de oposición conste de más de un ejercicio, las personas aspirantes que hayan superado el mayor número de ejercicios de la fase de oposición, en orden de mayor a menor puntuación obtenida.

3. En caso de empate se seguirán los siguientes criterios, que serán en todo momento prioritarios y excluyentes:

3.1. Servicios en la Universidad de Córdoba como personal funcionario interino en puesto de igual o similar categoría.

3.2. Servicios en otras Administraciones públicas en puestos de similar categoría.

3.3. Titulaciones.

3.4. Edad (de mayor a menor).

4. Los componentes de estas bolsas ocuparán puestos para cubrir las necesidades previstas en la RPT de PTGAS funcionario.

5. El funcionamiento de las bolsas de trabajo se regirá por lo dispuesto en el artículo 27 de este reglamento.

6. Las comunicaciones dirigidas a los componentes de las bolsas de trabajo se regirán por lo recogido en el artículo 28 de este reglamento.

7. El personal que a la entrada en vigor de las nuevas bolsas estuviera prestando servicios seguirá haciéndolo hasta que cese por el procedimiento reglamentario.

8. Las exclusiones de las correspondientes bolsas de trabajo se regirán por lo establecido en el artículo 29 del presente reglamento.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

ANEXO VI
BAREMO A APLICAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE NUEVO INGRESO DE PTGAS LABORAL

1. **Experiencia Profesional: hasta un máximo de 16 puntos.**

   a. Por servicios prestados en la Universidad de Córdoba, en puestos de la misma área y categoría o grupo profesional a la que se aspira adquirida en el ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía y con cargo al capítulo I del Presupuesto de la Universidad de Córdoba: 0,200 puntos por mes o fracción.

   b. Por servicios prestados, no computados en el apartado anterior, en puestos cuyos contenidos funcionales sean homólogos a los encomendados a la categoría o grupo profesional del área, servicio o unidad a la que se aspira, adquirida en la Universidad de Córdoba y no incluidos en el ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía: 0,030 puntos por mes o fracción.

   c. Por servicios prestados en puestos cuyos contenidos funcionales sean homólogos a los encomendados a la categoría o grupo profesional del área, servicio o unidad a la que se aspira adquirida en el ámbito de otras Administraciones públicas no computados en los apartados anteriores: 0,013 puntos por mes o fracción.

   d. Por servicios prestados, no computados en los apartados anteriores, en puestos cuyos contenidos funcionales sean homólogos a los encomendados a la categoría profesional a la que se aspira adquirida fuera de la Administración Pública: 0,007 puntos por mes o fracción.

   Solamente se computará la experiencia profesional que se acredite mediante la aportación de documentos que concreten suficientemente las funciones desempeñadas: contrato de trabajo; certificado de funciones acorde al contrato de trabajo expedido por la empresa, en el que se haga constar la antigüedad y el tipo de actividad y funciones desempeñadas; informe actualizado de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social y, en el caso de ser empleados públicos, hoja de servicios y certificado actualizado del Organismo en el que se haga constar la antigüedad y el tipo de actividad y las funciones realizadas.

2. **Antigüedad: hasta un máximo de 14 puntos.**

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

a. Adquirida en la Universidad de Córdoba en la misma categoría o grupo profesional del área, servicio o unidad a la que se aspira o en otra del mismo ámbito funcional, establecidas en el ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía y del capítulo I del Presupuesto de la Universidad de Córdoba: 0,20 puntos por mes o fracción.

b. Adquirida en la Universidad de Córdoba fuera del ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía y no computados en el apartado anterior en categoría profesional idéntica a la de la plaza a la que se aspira o en otra similar con contenido funcional coincidente: 0,060 puntos por mes o fracción.

c. Adquirida en otras Administraciones públicas en categoría o grupo profesional idéntica a la de la plaza a la que se aspira o en otra similar con contenido funcional coincidente, establecidas en el ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía y no computados en los apartados anteriores: 0,025 puntos por mes o fracción.

3. **Formación: hasta un máximo de 10 puntos.**

- Titulación académica oficial distinta y de igual o superior nivel académico a la exigida para acceder al grupo al que se aspira, hasta un máximo de 3 puntos, en la forma siguiente:
  - Graduado, Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente: 3 puntos.
  - Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Título equivalente: 2 puntos.
  - B.U.P., Bachiller o Técnico~~, superación de la prueba de acceso a la Universidad para mayores de 25 años~~, o equivalente: 1 punto.

En el caso de contar con más de una titulación académica oficial que cumpla con los requisitos de este punto, sólo se valorará una de ellas.

a. Cursos: hasta un máximo de 5 puntos.
   i. Por cursos recibidos contemplados como específicos del área de la plaza a convocar en el Plan de Formación del PTGAS de la UCO vigente a la fecha de terminación de presentación de solicitudes: 0,760 puntos por cada curso realizado de hasta 15 horas de duración, 1,150 puntos por cada curso realizado de entre 16 y 30 horas de

duración, y 2 puntos por cada curso realizado de más de 30 horas de duración.

ii. Por cursos recibidos específicos del área y directamente relacionados con las funciones del área a la que se aspira, no computados en el apartado anterior: 0,200 puntos por cada curso realizado de hasta 15 horas de duración, 0,300 puntos por cada curso realizado de entre 16 y 30 horas de duración, y 0,500 puntos por cada curso realizado de más de 30 horas de duración.

Se valorarán los cursos cuyos contenidos estén directamente relacionados con el área de la plaza a la que se opta, tal como se determine en la convocatoria y, en todo caso, los cursos de Calidad relacionada con el ámbito Universitario, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Idiomas e Igualdad, organizados, impartidos u homologados por la Universidad de Córdoba, INAP, Organizaciones Sindicales en el marco del Acuerdo de Formación Continua o por Asociaciones sin ánimo de lucro cuya actividad principal sea la formación.

b. Procesos selectivos: 2 puntos.

Por haber superado algún proceso selectivo de la Universidad de Córdoba para la cobertura de plaza del mismo área, servicio o unidad, dos puntos.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023

ANEXO VII
BAREMO A APLICAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA DE PTGAS LABORAL

1. **Experiencia Profesional: hasta un máximo de 14 puntos.**
   a. Por servicios prestados en la Universidad de Córdoba en igual o superior grupo o categoría profesionales al de la plaza convocada en el ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía: 0,140 puntos por mes o fracción.
   b. Por servicios prestados en la Universidad de Córdoba en inferior grupo o categoría profesionales al de la plaza convocada en el ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía: 0,120 puntos por mes o fracción.
   ~~c. Por servicios prestados en la Universidad de Córdoba, no contemplados en el apartado anterior, en el grupo o categoría profesional a la que se aspira, adquirida mediante contrato de relevo vinculado a jubilación parcial o en aplicación del artículo 17 Trabajos en diferente categoría, en el ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía: 0,120 puntos por mes o fracción.~~
2. **Antigüedad: hasta un máximo de 12,25 puntos.**
   a. Adquirida en la Universidad de Córdoba en el ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía: 0,120 puntos por mes o fracción.
   ~~b. Adquirida en la Universidad de Córdoba, no contemplados en el apartado anterior, en el grupo o categoría profesional a la que se aspira, adquirida mediante contrato de relevo vinculado a jubilación parcial o en aplicación del artículo 17 Trabajos en diferente categoría, en el ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía: 0,120 puntos por mes o fracción.~~
3. **Formación: hasta un máximo de 8,75 puntos.**
   - Titulación académica oficial distinta y de igual o superior nivel académico a la exigida para acceder al grupo al que se aspira, hasta un máximo de 3 puntos, en la forma siguiente:
     - Graduado, Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente: 3 puntos.
     - Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Título equivalente: 2 puntos.

- B.U.P., Bachiller o Técnico, ~~superación de la prueba de acceso a la Universidad para mayores de 25 años,~~ o equivalente: 1 punto.

En el caso de contar con más de una titulación académica oficial que cumpla con los requisitos de este punto, sólo se valorará una de ellas.

c. Cursos: hasta un máximo de 5,75 puntos.

i. Por cursos recibidos contemplados como específicos del área de la plaza a convocar en el Plan de Formación del PTGAS de la UCO vigente a la fecha de terminación de presentación de solicitudes: 0,760 puntos por cada curso realizado de hasta 15 horas de duración, 1,150 puntos por cada curso realizado de entre 16 y 30 horas de duración, y 2 puntos por cada curso realizado de más de 30 horas de duración.

ii. Por cursos recibidos específicos del área y directamente relacionados con las funciones del área a la que se aspira, no computados en el apartado anterior: 0,200 puntos por cada curso realizado de hasta 15 horas de duración, 0,300 puntos por cada curso realizado de entre 16 y 30 horas de duración, y 0,500 puntos por cada curso realizado de más de 30 horas de duración.

Se valorarán los cursos cuyos contenidos estén directamente relacionados con el área de la plaza a la que se opta, tal como se determine en la convocatoria y, en todo caso, los cursos de Calidad relacionada con el ámbito Universitario, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Idiomas e Igualdad, organizados, impartidos u homologados por la Universidad de Córdoba, INAP, Organizaciones Sindicales en el marco del Acuerdo de Formación Continua o por Asociaciones sin ánimo de lucro cuya actividad principal sea la formación.

PROPUESTA GERENCIA DE 13-10-2023