

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

En Córdoba, a 28 de abril de 2022

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

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

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

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

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

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

La diferente situación general y de partida del personal de administración y servicios funcionario con respecto al laboral obliga a una diferenciación en las formas de acceso. En el ámbito del personal de administración y servicios laboral, el acceso se encuentra regulado por un Reglamento aprobado por Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2020 (BOUCO de 27 de julio de 2020) en cuyo apartado VII regula expresamente los procesos en el marco de la consolidación y estabilización del empleo, mientras que el personal funcionario requiere una regulación de las condiciones especiales de acceso. Y dado que en el ámbito de las Universidades Públicas se ha suscrito Acuerdo de fecha 28 de marzo de 2022 entre las Gerencias estableciendo unos criterios mínimos para los procesos de estabilización previstos en la Ley 20/2021, para el ámbito laboral en la Universidad de Córdoba se aplicará lo dispuesto en su apartado 5 que establece que *1. Las Universidades se comprometen a mantener inalterables los criterios generales anteriores en las negociaciones que, con carácter interno, mantengan para la ejecución de las convocatorias correspondientes a los procesos de estabilización. Y 2. Los procesos selectivos de estabilización iniciados o negociados con anterioridad a la firma del presente acuerdo, se regirán por lo acordado en el seno de cada universidad.*

Es por ello que las partes, de conformidad con los obligados procesos de negociación colectiva que requiere la Ley 20/2021, ACUERDAN para el colectivo PAS Laboral:

Primero. Finalidad y objeto de los procesos

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

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

que a la fecha de entrada en vigor de la presente ley no hubieran sido convocadas o no hubieran sido cubiertas, incluyendo aquellas que quedaran desiertas al finalizar los procesos que se encuentren en desarrollo y afecten a plazas que se puedan computar en la aplicación de la Ley 20/2021.

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

Segundo. Procesos selectivos de acceso a las categorías de personal de administración y servicios laboral por el Sistema de Concurso-Oposición.

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

La fase de oposición tendrá carácter eliminatorio y supondrá un 60 % de la puntuación total. Esta fase constará de un solo ejercicio, tipo test, de hasta un máximo de 80 preguntas con cuatro respuestas alternativas siendo sólo una de ellas correcta. Los sistemas de valoración no computarán de forma negativa las respuestas erróneas ni las respuestas en blanco.

Para superar la fase de oposición habrá de obtenerse, como mínimo, el 30% de la puntuación máxima de esta fase.

En la fase de concurso, se aplicará lo dispuesto en el apartado VIII.B del Reglamento para la provisión de puestos de trabajo de personal laboral de la Universidad de Córdoba, acordado con el Comité de Empresa PAS y aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2020 (BOUCO de 27 de julio).

En caso de empate, el criterio de desempate será el tiempo de servicios prestados en la Universidad de Córdoba, en puestos de la misma área 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, computado por mes o fracción.

Tercero. Procesos selectivos de acceso a las categorías de personal de administración y servicios laboral por el Sistema de Concurso.

En los procesos selectivos de estabilización que, en aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y previo acuerdo con el Comité de Empresa PAS, se celebren por el sistema de concurso se valorarán los *méritos profesionales y otros méritos*.

Entre los méritos profesionales se valorará de forma mayoritaria la experiencia en la categoría profesional del IV Convenio Colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía objeto de convocatoria, que supondrá el 60 % de la puntuación total de la fase de concurso y se ponderará de la siguiente manera:

- a) Servicios prestados en la categoría convocada de la Universidad Córdoba, 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.
Se valorará a razón de 1 punto por mes de servicios o fracción superior a quince días.
- b) Servicios prestados en otras categorías profesionales en puestos de la misma área 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.
Se valorará a razón de 1 punto por mes de servicios o fracción superior a quince días.
- c) Servicios prestados, no computados anteriormente, en la misma categoría profesional convocada en las Universidades Públicas de Andalucía. Se valorará a razón de 0,40 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.
- d) Servicios prestados en la misma categoría profesional convocada en otras Administraciones Públicas. Se valorará a razón de 0,20 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.

La valoración de *Otros méritos* supondrá el 40% de la fase de concurso y se realizará a tenor de los siguientes criterios y ponderación:

1. Antigüedad (30 puntos máximos)
 - a) Antigüedad en la Universidad Córdoba. Se valorará a razón de 0,50 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.
 - b) Antigüedad en otras Universidades Públicas de Andalucía. Se valorará a razón de 0,20 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.
 - c) Antigüedad en otras Administraciones Públicas. Se valorará a razón de 0,10 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.
2. Superación de procesos selectivos (10 puntos máximos)
 - a) Por haber superado la fase de oposición en pruebas de acceso a la categoría profesional, a la que se aspira, en la Universidad de Córdoba. Se otorgarán 10 puntos por fase de oposición superada.
 - b) Por haber superado la fase de oposición en pruebas de acceso a la categoría profesional, a la que se aspira, en Universidades Públicas de Andalucía. Se otorgarán 4 puntos por cada fase de oposición superada.
 - c) Por haber superado la fase de oposición en pruebas de la categoría profesional, a la que se aspira, en otras Administraciones Públicas. Se otorgarán 2 puntos por cada fase de oposición superada.

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

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

Tras la finalización del proceso se ofertarán las plazas cubiertas de forma interina o temporal pudiendo realizarse un concurso de traslados previo entre el personal laboral fijo teniendo en cuenta que la plaza o puesto ocupado de forma interina o temporal

debe ser cubierta de forma definitiva bien a través del concurso de traslados previo a la adjudicación, o con la toma de posesión del nuevo personal laboral fijo de nuevo ingreso.

Quinto. Bolsas de trabajo.

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

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

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

En el ámbito laboral las bases de convocatorias, así como la creación de bolsas de trabajo o integración en las bolsas de trabajo existentes se regirán por lo que se acuerde entre Gerencia y Comité de Empresa PAS.

Sexto. Comisión de Seguimiento.

Sin menoscabo de las competencias que corresponden al Comité de Empresa PAS en el ámbito del PAS Laboral, se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por la Presidencia de la MGN, la Gerencia, la Dirección de RRHH y un miembro de cada uno de los sindicatos integrantes de la MGN, para el seguimiento de los acuerdos recogidos en este documento.

Por Comité de Empresa

Por la Universidad de Córdoba

ANEXO
MODIFICACIÓN RPT

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

Por Comité de Empresa

Por la Universidad de Córdoba