

ACUERDO

PROPUESTA DE UGT EN LA UCO DE PLAN EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UCO

Índice

PREÁMBULO.....	2
CLÁUSULAS.....	5
Artículo 1. JUSTIFICACIÓN.....	5
Artículo 2. OBJETO.....	8
Artículo 3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL ACUERDO.....	9
Artículo 4. AMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.....	9
Artículo 5. PLAZAS OBJETO DE ESTABILIZACION.....	9
Artículo 6. TRAMITACIÓN.....	9
Artículo 7. ÁMBITO TEMPORAL.....	9
Artículo 8. SISTEMA SELECTIVO.....	10
Artículo 9. ACCIONES FORMATIVAS.....	10
Artículo 10. DISEÑO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS.....	10
Artículo 11. BOLSAS DE TRABAJO.....	11
Artículo 12. PORCENTAJE DE RESERVA A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	11
Artículo 13. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	11

Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Córdoba

PREÁMBULO

La promulgación del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, resultado de un previo proceso de concertación social, puso de manifiesto la necesidad de acabar con la denominada cultura de la temporalidad en el mundo del trabajo. Como su propia Exposición de Motivos indica, el crecimiento más sólido es el que se basa en el empleo estable y de calidad. A este fin responde el objetivo de limitar el fenómeno conocido como encadenamiento de contratos, esto es, la contratación temporal reiterada, que pone de manifiesto la cobertura de necesidades estructurales, de funcionamiento ordinario de la organización contratante.

Dicha norma fue innovadora, de profundo impacto, que modificó el Estatuto de los Trabajadores, y a la que se añadió una nueva Disposición Adicional, la decimoquinta, que disponía la aplicación de los límites en el encadenamiento de contratos a las Administraciones Públicas, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Precisamente, varios acuerdos sociales y estudios especializados sobre las políticas de personal aplicadas al empleo público han puesto de manifiesto la relevancia y la magnitud alcanzadas por las elevadas tasas de precarización laboral en la Administración Pública, una preocupante realidad que desde hace años se intenta abordar con el fin de convertir en fijo empleo temporal estructural.

Así, la Declaración sobre el Estatuto Básico del Empleado Público, firmada en Madrid el 13 de junio de 2006 por el Ministro de Administraciones Públicas y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF, establece que *"La reducción de la temporalidad es un objetivo esencial del nuevo marco laboral de las administraciones para fomentar el empleo estable y de calidad"*. Se insiste así en un objetivo ya fijado previamente en anteriores Declaraciones de carácter social, como la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, suscrita en Madrid el 21 de septiembre de 2004, que establece como objetivo *"Fomentar la Estabilidad Laboral, reduciendo la tasa de temporalidad existente en el empleo público (...) estableciendo los procesos necesarios para alcanzar el objetivo máximo de temporalidad"*, fijado en un 8% por el Acuerdo Administración- Sindicatos de 15 de noviembre de 2002, para la modernización y mejora de las condiciones de trabajo en la Administración Pública.

En la misma línea se manifiesta la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, suscrita en Madrid, el 7 de septiembre de 2009, que sienta entre sus objetivos el impulso de las medidas previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TRLEBEP, hoy superado en la misma línea en lo que aquí interesa, por 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 adelante, TRLEBEP-), entre ellas, la Disposición Transitoria Cuarta (en adelante, DT 4ª) sobre Consolidación de Empleo, dirigidas a fomentar la estabilidad en el empleo público y la reducción de las tasas de temporalidad hasta un máximo del 8%, mismo porcentaje que su predecesor acuerdo. Otro tanto cabe aportar de la Resolución de 22 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Gobierno-Sindicatos, para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012.

Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Córdoba

Y la misma idea postula la Declaración para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo en el Sector Público, (la llamada "Declaración de Murcia), de 14 de julio de 2005, que fija como objetivo la reducción de la tasa de temporalidad en las Administraciones Públicas para que ésta no supere el 10%.

De la relevancia de este problema para una adecuada gestión de recursos humanos en los servicios públicos da cuenta, asimismo, el Consejo Económico y Social (en adelante, CES), cuyo Informe sobre "La Temporalidad en el Empleo en el Sector Público" cifra la tasa de temporalidad total en el empleo público en el 22,8 %, el 29,7% en el caso de las Entidades Locales.

La solución, como recomienda el propio CES, viene de la mano de la elaboración de planes de empleo dirigidos a la reducción de la temporalidad como política estructural.

Las situaciones motivadas por la temporalidad en el empleo y por determinadas características y efectos de la misma dio lugar a la elaboración de un importante informe del Defensor del Pueblo "*Funcionarios interinos y personal eventual (entendiéndose actualmente por tales, a los trabajadores laborales): la provisionalidad y temporalidad en el empleo público*", que constituye una valiosa aportación para afrontar dicha problemática. En ese sentido, el Defensor del Pueblo subrayó la posibilidad de que las Entidades Locales pudieran acogerse a la realización de procesos selectivos de consolidación de empleo temporal, con arreglo a lo previsto en el artículo 39 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, (predecesor de la DT 4ª TRLEBEP) en virtud del cual: "*La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso o concurso- oposición. En este último caso, en la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de convocatoria*".

La propia DT 4ª del TRLEBEP se hace eco de ello, al disponer literalmente que:

- "1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.*
- 2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.*
- 3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto."*

Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Córdoba

El objetivo de reducción de la temporalidad se contempla, asimismo, en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas sobre medidas retributivas y de Oferta de Empleo Público para los años 2007/2009, de 25 de septiembre de 2006, entre el Ministerio de Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales más representativas, donde expresamente se establece que *"Así mismo, las Administraciones Públicas, en aquellos ámbitos dónde se detecte un importante volumen de empleo temporal de naturaleza estructural y permanente, podrán proceder a su sustitución por empleo fijo, no computando estas plazas a efectos de la correspondiente tasa de reposición, con el fin de que en el conjunto de las Administraciones Públicas la tasa de temporalidad no supere el 10% en los próximos tres años"* (Apartado 3, segundo párrafo).

Así las cosas, resulta obligado para las Administraciones Públicas acometer la solución del problema de la temporalidad por su negativa incidencia, no sólo en la calidad de vida laboral de los empleados afectados y en sus oportunidades de carrera y promoción profesional, sino también en la calidad de prestación de los servicios públicos que aquéllas tienen encomendados y ello, no obstante, con las limitaciones que en cuanto a la creación de empleo han venido estableciendo las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, que se ven ahora esclarecidas gracias al pronunciamiento del Tribunal Supremo, en sus sentencias de fechas 29 de octubre de 2010, 14 de diciembre de 2012 y 20 de noviembre de 2013, amén de la línea judicial europea sobre la materia y, especialmente, la Directiva 1999/70; así como en las recientes disposiciones introducidas por la LGPE para el año 2017.

Tras la publicación de los Presupuestos Generales del Estado de 2017, resulta obligado para las Administraciones Públicas acometer la solución del problema de la temporalidad por su negativa incidencia, no sólo en la calidad de vida laboral de los empleados afectados, en sus oportunidades de carrera y promoción profesional, sino también en la calidad de prestación de los servicios públicos que aquéllas tienen encomendados.

En cuanto a la posición actual del Gobierno respecto al uso de los contratos de duración determinada, cabe mencionar que, recientemente, el ejecutivo presentó a sindicatos y empresarios, en la "Mesa por la Calidad en el Empleo", una oferta de reforma laboral que afectará a la contratación, cuya filosofía es incentivar los contratos indefinidos y penalizar los temporales, en la que se distinguen dos vertientes: la primera, luchar contra el abuso en la contratación temporal y, la segunda, mejorar la protección de los trabajadores, reduciendo los modelos de contratación de los actuales cinco a tres: indefinido, temporal y de formación. Además, prevé una indemnización creciente de, para el primer año de contrato, una indemnización por despido de 12 días por año trabajado; 16 días para dos años de contrato y 20 para el tercero. Todo ello acompañado de una batería de medidas para frenar los abusos. Entre ellas reformar el "principio de causalidad", de forma que para realizar el contrato siempre concurra una causa que justifique el trabajo de duración determinada.

La Universidad de Córdoba no es ajena a esta problemática. En virtud de ello, es voluntad de esta Institución proceder a regularizar una situación inadecuada y articular soluciones de futuro tanto para su Personal de Administración y Servicios como para los servicios afectados, a cuyo efecto, se elabora el presente Plan de Consolidación del Empleo Temporal de la Universidad de Córdoba, de acuerdo con las cláusulas que se recogen seguidamente.

Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Córdoba

CLÁUSULAS

Artículo 1. JUSTIFICACIÓN

En el preámbulo se han dado argumentos de carácter general que justifican, dentro del marco normativo, realizar un mayor esfuerzo por rebajar los actuales índices de temporalidad.

Pero también podemos enumerar inicialmente algunas de las muchas justificaciones específicas del ámbito de nuestra Universidad, que se argumentarán más adelante:

- Cumplir los objetivos del segundo Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba en su eje 4 *OPTIMIZACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RR.HH.*
- Existencia de las dotaciones presupuestarias para cubrir de forma estable las plazas ya cubiertas de forma temporal, es una constatación de que la consolidación no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria sino que supone un ahorro, al ser mayor el coste patronal de la seguridad social del personal funcionario interino y personal laboral temporal que el de carrera o fijo.
- Aproximación al tratamiento que en materia de OEP se ha concedido al colectivo del Personal Docente e Investigador.
- Reducir la tasa de interinidad superior 30% en nuestra Universidad para acercarnos al 8% que se estima como barrera que no debería superarse en cuanto a los ocupados en situación de interinidad.
- Mejorar de la prestación de los servicios, consecuencia del previsible mejor rendimiento de quienes ven garantizada su estabilidad laboral.
- Regularizar una situación inadecuada y articular soluciones de futuro tanto para su Personal de Administración y Servicios como para los servicios afectados.

El segundo Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba, que establece las líneas maestras que marcarán la evolución de nuestra actividad hasta el año 2020, plantea en su eje 4 *OPTIMIZACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RR.HH* los objetivos “*Gestionar una planificación de RRHH eficiente y eficaz, que satisfaga las necesidades de la organización y el servicio en el momento y lugar deseado*”, “*Favorecer la incorporación de profesionales (PDI+PAS) cualificados para la labor a desempeñar*”, “*Adecuar la plantilla actual del PAS a las necesidades y características del desempeño profesional en centros docentes, departamentos, unidades, servicios y servicios centrales*” y “*Asegurar el relevo generacional para garantizar la proyección y presencia de la Universidad de Córdoba*”.

En la Universidad de Córdoba existe un elevado porcentaje de temporalidad, tanto de personal funcionario interino como de personal laboral, en plazas estructurales vacantes dotadas presupuestariamente y que figuran en la Relación de Puestos de Trabajo. La falta de estabilidad en el empleo de este personal dificulta enormemente la

Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Córdoba

adecuada prestación del servicio público esencial de la educación superior, en los términos de calidad, eficiencia y excelencia que nos son exigibles. Estos funcionarios interinos y personal laboral temporal desempeñan sus funciones desde hace bastantes años, estando sus puestos de trabajo previstos en los correspondientes presupuestos de la Universidad de Córdoba y siendo su coste, en términos generales, mayor que el que supone el correspondiente personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, debido, sobre todo, al mayor coste de la cuota patronal de la seguridad social de los mismos.

Entre el personal eventual contratado a través de las bolsas y, en su caso, listas de llamamiento complementarias, hay que diferenciar:

- a) Trabajadores/as con una cierta estabilidad, anteriormente estos puestos se venían cubriendo por contratos de contrato de interinidad, hoy por hoy se realizan por contratos de duración determinada coincidentes con el curso académico. Una prueba más de la precariedad laboral que venimos comentando.
- b) Con contrato de relevo por jubilación parcial en PAS Laboral, en el mejor de los casos al 75% de la jornada de un trabajador comparable a jornada completa, aunque con la normativa laboral actual se viene produciendo con tan solo un 50%, con la consiguiente reducción salarial en puestos donde las percepciones económicas son las más exiguas de toda la RPT.
- c) Resto de contratos con mayor o menor duración, siendo el más frecuente el de sustitución por incapacidad temporal y en menor medida el de sustitución de trabajadores/as en al algún tipo de situación especial como el desempeño de funciones sindicales.

Todos los puestos recogidos en la Relación de Puestos de Trabajo prevén su desempeño con carácter indefinido, exceptuando los que con motivo de vacante se reconvertirán en plazas de diferentes categorías. En consecuencia, no se prevé la disminución del número de plazas totales de la actual R.P.T., por lo que el hecho de tener personas trabajando en vacantes desde hace más de 5 años es un signo evidente de precariedad en el empleo público.

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

El [Vicerrector de Personal ha reconocido públicamente](#) que el Personal de Administración y Servicios (PAS) *“lo ha pasado bastante mal estos años”* y que en la UCO hay 312 funcionarios de carrera, 96 interinos, 292 laboral fijo y 68 laboral eventual. Con estos datos, el actual índice de temporalidad del personal de administración y servicios que atiende las necesidades estructurales de la universidad, en algún área se encuentra por encima del 30%, tiene su causa en la política de recortes a las que han debido hacer frente todas las administraciones públicas tras la crisis

Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Córdoba

económica desencadenada en 2008. Las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPPGGE) han venido a fijar, para cada ejercicio, la tasa de reposición aplicable y han condicionado, en consecuencia, las ofertas de empleo público de las distintas administraciones. La propia LPPGGE para 2017 expresa ese mismo objetivo, al legislar sobre la tasa de reposición adicional para aquellos sectores, como el docente e investigador, para los que dicha tasa ha sido ampliada.

Estos datos contrastan con el 8% que se estima como barrera que no debería superarse en cuanto a los ocupados en situación de interinidad.

Un paso importante en la consecución de los citados objetivos ha sido la aprobación por el Consejo de Gobierno el pasado 6 de abril de 2017 de la nueva relación de puestos de trabajo (RPT) del Personal de Administración y Servicios.

El pasado [22 de junio de 2017](#), conjuntamente con otras organizaciones sindicales, UGT reclamó frente a los rectorados de las Universidades Públicas de España como protesta por la precariedad del Personal de Administración y Servicios contratado o interino y en defensa de la estabilidad y consolidación de empleo. A las puertas del Rectorado de la Universidad de Córdoba se celebró una concentración de trabajadores, representantes de las Organizaciones Sindicales UGT, CCOO y CSIF, Comité de Empresa y Junta de Personal PAS y Equipo de Gobierno ([representado por Antonio Cubero Atienza, vicerrector de Coordinación Institucional e Infraestructuras; Luisa Rancaño Martín, gerente de la UCO; y Luis Medina Canalejo, coordinador de Comunicación y Proyección Social y Cultura](#)).

Procede, por tanto, para culminar las actuaciones previstas en nuestro II Plan Estratégico, acometer un proceso que permita seguir avanzando en la estabilización de las plantillas de PAS, siendo el *PLAN EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UCO* el instrumento adecuado para ello.

Las diferentes líneas jurisprudenciales en relación con la consolidación de empleo público temporal, la oferta de empleo público y lo previsto en las últimas leyes de presupuestos generales del Estado, dejan abierta la posibilidad de aprobación y ejecución de planes de consolidación de empleo temporal.

Por todo lo anteriormente expuesto, en la búsqueda de fórmulas que refuercen la estabilidad de las plantillas de este personal, se considera que el establecimiento de un *Plan Extraordinario de Estabilización y Consolidación de Empleo Temporal del Personal de Administración y Servicios de la UCO* es el instrumento adecuado para conseguir los objetivos que se pretenden, de acuerdo con lo establecido en los artículos 69 y 70, y la Disposición Transitoria Cuarta 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 adelante TRLEBEP).

Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Córdoba

Artículo 2. OBJETO

Es objeto del presente Acuerdo es articular un proceso extraordinario de estabilización y consolidación del empleo temporal de carácter estructural, referido al PAS Laboral y Funcionario en la Universidad de Córdoba, dentro del marco normativo, con el fin de regularizar las situaciones de interinidad prolongadas y las susceptibles de ser declaradas irregulares o impropias, con pleno respeto a los principios de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, y todo ello, teniendo en cuenta las circunstancias concretas que justificadamente se razone en la preceptiva negociación con los órganos de representación, en base a determinar qué plazas serán objeto de consolidación en este proceso.

El *Plan Extraordinario de Estabilización y Consolidación de Empleo Temporal del Personal de Administración y Servicios de la UCO* consta de las siguientes medidas:

- A. Se negociarán con los órganos de representación las plazas para ingreso a las escalas y categorías de personal que se determinen, en un proceso extraordinario, de transformación de empleo temporal en empleo fijo, con fundamento en el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo previstos en el artículo 35 de la Constitución Española.
- B. El carácter excepcional del presente Plan, pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, a la vez que se articula sobre la base de unos criterios especiales de aplicación a los procesos selectivos, que tienden a ajustarse a las necesidades reales de los puestos cuya cobertura se pretende.
- C. Las plazas se incluirán en la Oferta de Empleo Público del PAS de la Universidad de Córdoba para cada año y, en su caso, en convocatorias complementarias a estas.
- D. Las convocatorias de las plazas derivadas de este Plan se publicarán en los Boletines Oficiales correspondientes para garantizar los principios rectores en materia de acceso al empleo público establecidos en el artículo 55 del TRLEBEP: libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- E. Los procesos selectivos correspondientes al presente Plan garantizarán los principios citados y el contenido guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del TRLEBEP.
- F. Las plazas objeto del *Plan Extraordinario de Estabilización y Consolidación de Empleo Temporal del Personal de Administración y Servicios de la UCO* se incluirán como anexo a este acuerdo y deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - a. Las plazas tendrán carácter estructural y permanente
 - b. Deberán estar dotadas presupuestariamente
 - c. Deberán estar en la actualidad cubiertas por funcionarios interinos o personal laboral temporal de manera ininterrumpida con anterioridad a la fecha que se determine.

**Sección Sindical de FeSP-UGT
en la Universidad de Córdoba**

Artículo 3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL ACUERDO

El Informe Jurídico que avala el presente acuerdo quedará incorporado de cara a su aprobación por el Consejo de Gobierno.

Artículo 4. AMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Quedará incluido en el ámbito de aplicación del *Plan Extraordinario de Estabilización y Consolidación de Empleo Temporal del Personal de Administración*, el personal funcionario interino y el personal laboral no fijo cuya relación de servicios sea considerada de carácter estructural y haya sido seleccionado mediante procedimientos que hayan respetado en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo con lo que se establezca en el Informe Jurídico y teniendo en cuenta los condicionamientos establecidos en el articulado de este documento, así como la realidad patente en la Institución.

Dicho Informe Jurídico quedarán incorporados a este Acuerdo de cara a su aprobación por el Consejo de Gobierno.

Artículo 5. PLAZAS OBJETO DE ESTABILIZACION

Serán objeto de consolidación de empleo los puestos o plazas de carácter estructural que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al día que se determine, al menos, las plazas que se incluyen en la relación propuesta en el Anexo I LISTADO DE PLAZAS.

La relación definitiva de plazas objeto de consolidación quedará incorporada al presente Acuerdo de cara a su aprobación por el Consejo de Gobierno.

Artículo 6. TRAMITACIÓN

La ejecución del proceso de consolidación de este empleo no fijo se concretará a través de la inclusión de los puestos afectados en la RPT, así como de las plazas que correspondan en la Plantilla, la consiguiente aprobación y publicación de la Oferta de Empleo Público de aquéllas en los boletines oficiales y la superación de los procesos selectivos correspondientes. (La norma contenida en la LGPE 2017, establece que dichas ofertas deberán aprobadas y publicadas en los años 2017,2018 y 2019).

Artículo 7. ÁMBITO TEMPORAL

El plazo máximo de duración de dicho Plan se extenderá desde la fecha de la firma hasta diciembre de 2019.

Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Córdoba

Artículo 8. SISTEMA SELECTIVO

El proceso de consolidación se articulará mediante sistemas sujetos a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 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 adelante, TRLEBEP.

Las plazas objeto de estos procesos no computarán a efectos de la tasa de reposición anual de efectivos.

Artículo 9. ACCIONES FORMATIVAS

El segundo Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba plantea en su *eje 4 OPTIMIZACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RR.HH* que, para ser referente a nivel docente e investigador, la Universidad de Córdoba debe contar con personal altamente cualificado. Por eso, se ha incluido en este II Plan Estratégico la selección, formación y desarrollo profesional, como elementos de continuidad con el I Plan Estratégico. Se considera una herramienta clave el diseño y propuesta de actividades formativas para PDI y PAS que le permitan la adquisición de competencias para adaptarse al entorno en el que desarrollan su actividad, cada vez más internacional y con mayor prevalencia de las nuevas tecnologías.

En consecuencia, se diseñarán e impartirán acciones formativas orientadas a actualizar los conocimientos que propicie que el alumnado mejore las competencias técnicas.

Artículo 10. DISEÑO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

Tal como se ha indicado anteriormente, en el segundo Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba se han considerado estratégicas para la Universidad de Córdoba aquellas actividades orientadas a mejorar los procesos de selección de su personal, así como el desarrollo de mecanismos y herramientas apropiadas para garantizar la carrera profesional del PDI y PAS.

Las bases que se aprueben en ejecución de este proceso, de acuerdo con los criterios establecidos en este artículo, indicarán que lo son en ejecución del *Plan Extraordinario de Estabilización y Consolidación de Empleo Temporal del Personal de Administración y Servicios de la UCO*.

Las convocatorias se sujetarán a las bases aprobadas por el Consejo de Gobierno, previo acuerdo con los órganos de representación de los trabajadores.

Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Córdoba

La fase de oposición deberá verificarse mediante la superación de los ejercicios que se acuerden que deberán versar sobre las materias del temario que acompañará a las bases. Se deberán cumplir las premisas que marca la legislación sobre la aprobación de la oferta de empleo público, que no son otras que la “disminución del peso de los ejercicios de carácter memorístico”, y la “adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar”, dependiendo de la situación, y todo ello, con mayor motivo, cuando el proceso lo es por referencia a un Plan de Empleo, como es el caso.

Artículo 11. BOLSAS DE TRABAJO

La Universidad mantendrá la política de contrataciones para las necesidades existentes y se atenderán, siempre conforme al contexto normativo y acuerdos vigentes, las nuevas necesidades que se vayan generando.

Se respetarán las siguientes premisas relacionadas por orden de prelación para la confección de las bolsas de trabajo de las correspondientes escalas/categorías:

1. Aspirantes que, no habiendo obtenido plaza, se encuentren incluidos en la Bolsa de Empleo o lista de llamamiento complementaria de las escalas/categorías a la que corresponda la convocatoria vigente en el momento de publicar la convocatoria, ordenados por la puntuación obtenida.
2. Un número a determinar de aspirantes que, habiendo aprobado la fase de oposición, no hayan obtenido plaza, ordenados por la puntuación obtenida.

En todo caso, la contratación temporal de personal laboral y el nombramiento de personal funcionario interino se efectuará de acuerdo con la normativa vigente, con los acuerdos internos y con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 12. PORCENTAJE DE RESERVA A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En relación a la obligación de reserva del 2% de la plantilla para ocupar trabajadores discapacitados, la Oferta de Empleo Público que se apruebe, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el art. 59 TRLEBEP sobre reserva, los acuerdos de la Universidad y la normativa autonómica.

Artículo 13. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá una comisión de composición paritaria, donde deberán tener participación los órganos de representación, que tendrá por objeto el seguimiento del cumplimiento de este acuerdo.

En Córdoba a XX de XXXX de dos mil diecisiete