

**ACUERDO ALCANZADO EN LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL
FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS SOBRE, R.P.T.,
CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA**

1º. RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

De acuerdo con el art. 74 EBEP la relación de puestos de trabajo del personal funcionario de la Universidad de Córdoba constituye el instrumento de ordenación de los puestos de trabajo de dicho personal en la estructura organizativa de aquella. Dicha RPT se contiene en el Anexo I

No obstante el área funcional de pertenencia, la RPT indicará, en los puestos de trabajo que proceda, las condiciones de trabajo específicas que se precisan para su desempeño.

2º. CARRERA PROFESIONAL

La carrera profesional del personal funcionario de la Universidad de Córdoba se articula por la aplicación aislada o simultánea de alguna de las siguientes modalidades:



a) Promoción interna vertical, a través de los correspondientes sistemas de selección. La promoción interna vertical consiste en el acceso a una Escala superior desde la inmediatamente inferior dentro de la misma área funcional. En todo caso será requisito necesario tener una antigüedad mínima de dos años en la Escala a la que se pertenece, reunir los requisitos de titulación exigidos para ingreso en la Escala a la que se pretende acceder y, en su caso, para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, y superar las pruebas selectivas que se determinen.

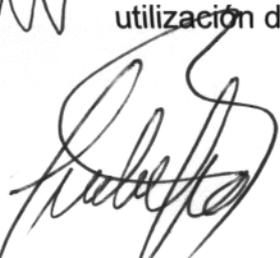


b) A través de la carrera vertical, mediante el acceso a puestos de la estructura jerarquizada de la organización administrativa de la Universidad por los procedimientos de concurso y/o libre designación.



c) Mediante la acreditación de haber adquirido la formación adecuada para el desempeño de puestos de nivel superior al grado personal consolidado, en los términos que se establecen en el presente acuerdo.

De acuerdo con lo establecido en el art. 14, c) EBEP la progresión en la carrera profesional y la promoción interna se realizará según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la utilización de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.



Para hacer efectivo el derecho a la carrera profesional, la Universidad de Córdoba realizará convocatorias anuales que procedan y promoverá las acciones formativas que procedan atendiendo a la modalidad de que se trate.

En todo caso, el derecho a progresión en la carrera profesional se acomodará a las exigencias de la organización administrativa de la Universidad. A estos efectos, la Universidad de Córdoba dotará los puestos de trabajo necesarios para llevar a efecto dicha promoción interna y proveerá los procedimientos de concurso que faciliten la carrera vertical y la movilidad de los funcionarios para atender, al propio tiempo, las necesidades administrativas.

La regulación prevista en este apartado se entiende con independencia de lo que en su momento se determine sobre la carrera horizontal para el ámbito de las Universidades Públicas de Andalucía.

3º. PROMOCIÓN INTERNA

Para hacer efectivo el derecho a la promoción interna vertical del personal a su servicio, la Universidad de Córdoba realizará convocatorias anuales que se incluirán en la oferta pública de empleo, previa negociación con los representantes del personal.

La promoción interna se fundamenta en los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad y serán objeto de valoración, en su caso, las evaluaciones del desempeño.

Las ofertas públicas de empleo incluirán a promoción interna vertical, al menos, el cincuenta por ciento de las vacantes que se pretendan cubrir por escala. No obstante, en aquellas áreas funcionales en las que se requiera una alta especialización o cuando los puestos de trabajo tengan un perfil singular o especial atendiendo al contenido de las funciones a desempeñar, las plazas podrán ser convocadas a acceso libre, previa negociación con las representaciones del personal.

3.1 Plazas que se ofertarán a promoción interna durante la vigencia del presente acuerdo

Las plazas que se ofertarán para ser cubiertas mediante promoción interna son las que se contienen en el Anexo II de este acuerdo. La Universidad de Córdoba garantiza la dotación presupuestaria de las plazas que deban ser objeto de oferta en cada uno de los años en que está prevista.

La Universidad de Córdoba desarrollará una política de fomento de la promoción interna con objeto de atender las necesidades de personal en las Escalas de nivel superior.

3.2 Sistemas selectivos

De conformidad con lo establecido en el art. 61.6 EBEP, el sistema de concurso-oposición deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. La Universidad de Córdoba determinará, en cada caso, atendiendo a las características del Grupo al que se pretende ascender y a la naturaleza de las funciones a desarrollar, el número de pruebas a realizar por los aspirantes, que deberán tener adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados y, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas. A estos efectos, se negociará con los representantes de los funcionarios los criterios generales por los que se regirán los sistemas selectivos, en el marco de lo establecido en el art. 37 EBEP.

4º. INTERVALOS DE NIVEL

Los intervalos de los niveles de los puestos de trabajo que corresponden a cada Escala, de acuerdo con el Grupo de pertenencia son los siguientes:

Grupos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
A1 (A)	22	27
A2 (B)	20	26
C1	17	22
C2	15	18

Los niveles retributivos de los puestos de trabajo de la RPT estarán comprendidos en los intervalos que para cada Escala se señala en el cuadro anterior.

No obstante, en aquellos puestos en los que se requiera una especial cualificación técnica o tenga el rango de directivos, podrán establecerse niveles superiores de los puestos de trabajo.

5º. PROGRESIÓN EN EL GRADO PERSONAL

Los funcionarios de carrera de la Universidad de Córdoba adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puesto del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción, cualquiera que fuere el sistema de provisión.

5.1 Niveles mínimos de acceso

Los funcionarios de la Universidad de Córdoba consolidarán como grado personal inicial el correspondiente con el nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo. A estos efectos, los niveles de puesto de trabajo que se atribuirán serán los siguientes:

A) Para los funcionarios que procedan de acceso libre

Grupo	Admón. Gral.	Biblioteca	Informática
A1 (A)	22	22	22
A2 (B)	20	20	20
C1 (C)	17	--	18
C2 (D)	15	--	--

B) Para los funcionarios que procedan de promoción interna

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el funcionario haya consolidado en el Grupo de procedencia un grado personal superior que el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se le asigne, conservará el grado que tuviera consolidado.

Si el puesto de trabajo tuviera un nivel de complemento de destino superior al correspondiente al puesto de procedencia, el tiempo transcurrido en éste, sin que se hubiera producido la consolidación, se computará a efectos de consolidar el grado correspondiente al nuevo puesto de trabajo

6º PROGRESIÓN EN EL GRADO PERSONAL POR CARRERA VERTICAL

La Universidad de Córdoba convocará anualmente concurso de méritos para cubrir los puestos de trabajo vacantes dotados económicamente, que en la RPT tengan asignada esta forma de provisión, para facilitar el acceso de los funcionarios a puestos de trabajo de nivel superior con la finalidad de que pueda hacerse efectiva la carrera vertical, atendiendo a lo previsto en el apartado 7.2.

Igualmente, cuando las necesidades del servicio lo demanden podrá convocarse la provisión de puestos de trabajo que en la RPT tengan asignada la libre designación como procedimiento de provisión.

7º. PROGRESIÓN EN EL GRADO PERSONAL MEDIANTE ACREDITACIÓN DE FORMACIÓN DE NIVEL SUPERIOR

7.1 Reglas por las que se regula

Los funcionarios de carrera de la Universidad de Córdoba, que a la fecha de aprobación de este acuerdo, no hayan agotado su intervalo de nivel, podrán progresar en su grado personal mediante la acreditación de haber adquirido formación adecuada y suficiente para el desempeño de puestos de nivel superior al correspondiente al grado consolidado, que estará en consonancia con las funciones, tareas y competencias necesarias para desempeñar el puesto superior al que se aspira. Los funcionarios podrán progresar un punto en el grado personal de acuerdo con las siguientes reglas:

1.- La progresión en el grado personal se realizará sin cambiar de puesto de trabajo y tendrá carácter voluntario.

2.- Los funcionarios que soliciten acogerse a esta modalidad, deberán acreditar conocimientos y competencias para el desempeño de un puesto del nivel superior al que se aspira. La Universidad de Córdoba determinará los procedimientos de verificación de la formación adquirida para obtener la acreditación que puedan ser utilizados a estos efectos, con la participación de los representantes de los funcionarios.

3.- Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de este acuerdo, la Universidad de Córdoba realizará las convocatorias que fueren necesarias para que los funcionarios que puedan acogerse a esta modalidad de promoción y lo soliciten, hagan efectivo el derecho a la progresión en el grado personal.

4.- Para hacer efectivo el derecho a la progresión, la Universidad de Córdoba establecerá las acciones formativas necesarias, cuyo seguimiento y participación por los funcionarios interesados no tendrá carácter obligatorio. El seguimiento de los programas formativos que se establezcan, dado su carácter voluntario, no producirán reducción de la jornada laboral.

5.- La consolidación del nuevo grado personal se producirá transcurridos dos años desde que se comiencen a desempeñar las nuevas funciones, tareas y competencias siempre que se hubiera obtenido la evaluación del desempeño positiva en los dos años siguientes.

6.- A los funcionarios que obtengan la acreditación en la formación para el desempeño del puesto de trabajo de nivel superior, se les garantiza el reconocimiento de los derechos económicos y para el cómputo temporal del grado, con efectos de 1º de septiembre de 2010.

Los efectos económicos se devengarán conforme al siguiente calendario: a partir del 1 de septiembre de 2010 el 50% de la cuantía correspondiente al punto; y a partir del 1 de septiembre 2.011 el otro 50%.

7.- A efectos de aplicar este sistema de progresión en la carrera profesional, los intervalos de nivel para cada Escala de funcionarios será el siguiente:

Grupos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
A1 (A)	25	27
A2 (B)	23	25
C1	18	22
C2	15	18

8.- Se tomará como grado inicial para aplicar esta modalidad de progresión, el correspondiente al nivel del puesto de trabajo al que resulte adscrito el funcionario tras la reasignación de efectivos resultante de la RPT a que se refiere este acuerdo.

9.- Cuando el funcionario acceda a un Cuerpo o Escala superior en virtud de promoción interna, iniciará una nueva progresión en el grado personal en el nivel mínimo del intervalo que corresponda a la Escala a la que accede, salvo que tenga consolidado uno superior en la Escala de procedencia. A estos efectos, se entenderá modificada la RPT al nivel mínimo del intervalo o, en el caso de la promoción interna, al que tuviera consolidado el funcionario. En estos casos, se podrá solicitar la mayoración en el grado personal por el procedimiento de acreditación por formación, transcurridos dos años desde la toma de posesión en la nueva Escala.

7.2 Dinámica del sistema respecto de la RPT

1.- La consolidación del nuevo grado personal implicará la automática modificación del nivel del puesto de trabajo que venga desempeñando el funcionario y en cuyo ejercicio se ha producido la obtención del nuevo grado personal. No se producirá la modificación del puesto de trabajo en aquellos supuestos en los que el funcionario haya alcanzado el nivel máximo de su intervalo.

2.- Vacante un puesto de trabajo de forma definitiva y, sin perjuicio de posibles modificaciones en la RPT, será convocado a provisión mediante concurso con el mismo nivel que tenía al quedar vacante, entre quienes dentro de la misma Escala, reúnan los requisitos para solicitarlo. Resuelto el concurso, al puesto de trabajo que por resultados quede vacante, se le atribuirá el nivel mínimo que corresponda a la Escala a la que esté reservada su provisión.

8°.- MOVILIDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Sin perjuicio del derecho de los funcionarios a la progresión profesional mediante carrera vertical, a los funcionarios de carrera de la Universidad de Córdoba, les será de aplicación lo establecido en el art. 81 EBEP, sobre movilidad voluntaria y por necesidades del servicio o funcionales. A estos efectos, se establecerán las correspondientes normas, previa negociación con los representantes de los funcionarios.

9°.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO

El complemento específico retribuirá los puestos de trabajo para cuyo desempeño se requieran una especial dificultad técnica, responsabilidad, mayor dedicación, incompatibilidad o condiciones de trabajo específicas.

9.1 Componente por mayor dedicación horaria

La mayor dedicación horaria asignada implica la obligación de realizar por encima de la jornada ordinaria establecida con carácter general, el número de horas que tenga asignado por esta condición el puesto de trabajo. La mayor dedicación horaria se realizará atendiendo a las necesidades que deriven del puesto de trabajo.

Al los funcionarios que perciban retribución por este componente se les podrá requerir el uso de teléfono móvil para la prestación de su servicio.

En ningún caso, se podrán percibir gratificaciones por horas extraordinarias en tanto no hayan cumplido la jornada de trabajo que les corresponda por la mayor dedicación horaria, en cómputo anual.

La percepción de retribución por este componente es incompatible con la correspondiente al de especial dedicación.

Este componente absorbe el de libre disponibilidad que tenía atribuido con anterioridad el puesto de trabajo.

9.2 Componente especial dedicación

La especial dedicación asignada a un puesto de trabajo supondrá: a) la obligación de realizar una jornada de trabajo por encima de la jornada ordinaria establecida con carácter general, en función del número de horas que tenga asignado por esta condición el puesto de trabajo; b) la disponibilidad de realizar la jornada en horario distinto al habitual; c) el cumplimiento de los objetivos establecidos para el puesto de trabajo.

A los funcionarios que perciban retribución por este componente se les podrá requerir el uso de teléfono móvil para la prestación de su servicio.

La retribución correspondiente a este componente se liquidará al 31 de diciembre de cada año.

La percepción de retribución por este componente es incompatible con la correspondiente al de mayor dedicación horaria.

Este componente absorbe el de libre disponibilidad que tenía atribuido con anterioridad el puesto de trabajo.

9.3 Guardias localizadas para el mantenimiento y vigilancia de los servicios informáticos

Mediante estas guardias se atenderán las necesidades de mantenimiento y vigilancia de los servicios informáticos, en horario comprendido entre las 20,00 horas y a las 8,00 horas del día siguiente, así como los sábados, domingos y festivos, con obligación de personarse en lugar de trabajo cuando fuera preciso. La atención a estas necesidades se realizará conforme al protocolo que previamente se determine que, en todo caso, comprenderá mecanismos de mantenimiento y vigilancia.

A estos efectos se establecen dos turnos quincenales, que serán desempeñados por personal funcionario de las Escalas de Informática que sea competente para ello, adscritos a los Servicios de Informática de Gestión y de Apoyo a la Docencia e Investigación. La adscripción a estos turnos de guardia será voluntaria, aplicándose un sistema de rotación, en el supuesto de que el número de solicitantes fuera superior al de puestos a cubrir. En el supuesto de que no hubiera personal suficiente, serán asignados con carácter forzoso.

Se establecen los siguientes turnos y número de funcionarios:

1.- Comunicación: 1 por cada turno (2 en total).

2.- Sistemas: 2 por cada turno (4 en total).

Mensualmente, el Jefe del Servicio comunicará a la Gerencia, con el Vº Bº del Vicerrector de Nuevas Tecnologías, los funcionarios que hayan realizado los turnos del mes correspondiente, procediéndose a su abono de la retribución correspondiente en la nómina del mes siguiente.

La retribución individual por turno de guardia será la que se determine una vez que se hayan establecido los protocolos de actuación.

El establecimiento de este componente retributivo no generará derecho adquirido o condición más beneficiosa alguna para los funcionarios que

realizan las guardias, que se percibirá en tanto la Universidad de Córdoba no decida cambiar o suprimir este servicio de guardia.

10. MOVILIDAD FUNCIONAL

Corresponderá a las Jefaturas de Servicio y Sección, en sus respectivos ámbitos funcionales, y a los Directores de otras unidades en defecto de éstos, asignar funciones al personal titular de puestos no singularizados de nivel igual o inferior al 22 en el área de Administración General y de nivel inferior al 24 en las áreas de Informática y Biblioteca.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, de conformidad con lo establecido en el art. 73 EBEP, la Universidad de Córdoba podrá asignar a su personal funcionario, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones, previa negociación con la representación del personal con el alcance que legalmente proceda.

11°. ACCESO POR TURNO LIBRE

Con el fin de hacer efectivo el derecho de los ciudadanos al acceso al empleo público, se podrán convocar a turno libre puestos de la RPT que estén dotados económicamente, sin perjuicio de la observancia del derecho a la promoción interna de los empleados de la Universidad. En todo caso, procederá la convocatoria a turno libre de plazas correspondientes al grupo C-2 de la RPT dotadas presupuestariamente.

12°. COMPROMISO DE ESTUDIO SOBRE DISTRIBUCIÓN ÓPTIMA Y EQUILIBRADA DE LOS EFECTIVOS DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

A fin de proceder a una distribución óptima y equilibrada de los efectivos de personal de administración y servicios que responda a las necesidades reales de cada uno de los Servicios, Centros, Departamentos y otras estructuras de la Universidad, se procederá, en el plazo de tres meses, desde la aprobación de este acuerdo, a contratar un estudio a realizar por una entidad externa, que servirá de base para efectuar las modificaciones de la RPT que se consideren necesarias. A estos efectos, se procederá a la negociación con la representación del personal en el marco de lo establecido en el art. 37 EBEP.

En tanto no se haya surtido efectos el resultado del estudio anterior, se garantiza la atención a las necesidades constatadas de personal, que deberán ser justificadas razonadamente, ante la Gerencia, por los responsables administrativos de los servicios afectados.

13°. REVISIÓN POR IMPLANTACIÓN DE LA CARRERA HORIZONTAL

Estando pendiente de regulación la carrera horizontal para los funcionarios de las Universidades Públicas de Andalucía, si durante la vigencia del presente acuerdo se produjera la implantación de la misma, se procederá a la revisión del este acuerdo al objeto de hacer compatible su aplicación y la futura regulación de la carrera horizontal.

14°. PLAZO DE VIGENCIA DEL ACUERDO

El presente acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años contados desde la fecha de su aprobación, salvo en lo previsto específicamente para la promoción interna, y sin perjuicio de la posibilidad de revisión anual de la RPT.

15°. REGLAMENTO PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, la Universidad de Córdoba aprobará el reglamento de provisión de puestos de trabajo, previa negociación con los representantes de los funcionarios, en el marco de lo establecido en el art. 37 EBEP.

16°. DESEMPEÑO DE FUNCIONES CON CARÁCTER TRANSITORIO

La Universidad de Córdoba determinará el momento de la entrada en vigor de cada una de las unidades organizativas que componen la nueva estructura y su correspondiente RPT, realizando su adaptación de forma gradual y flexible, a fin de que no se produzca menoscabo en la prestación de los servicios. A estos efectos, transitoriamente, y hasta tanto se aplique la totalidad de la organización prevista para los nuevos servicios, podrán continuar desempeñándose las funciones correspondientes a éstos por los funcionarios que las vienen realizando anteriormente o, en su caso, por el servicio o unidad administrativa en el que con anterioridad venía realizándose.

17º. EFECTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN DE LA NUEVA RPT

Con independencia de la entrada en vigor de la nueva RPT, los efectos administrativos y económicos derivados de la misma se producirán a partir del 1º de abril de 2010, salvo lo previsto en el apartado 7.1, punto 6.

18º CONOCIMIENTO DE UN IDIOMA EXTRANJERO

La Universidad de Córdoba desarrollará una política de personal dirigida a fomentar el conocimiento de un idioma extranjero para el desempeño de sus funciones por los funcionarios. La acreditación del conocimiento del nivel exigido del idioma extranjero requerido para el desempeño de los puestos de trabajo será objeto de la retribución correspondiente.

19º LA ADSCRIPCIÓN DE EFECTIVOS A CONSECUENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA NUEVA R.P.T.

La adscripción de los funcionarios a los puestos de trabajo derivados de la R.P.T. se realizará de acuerdo con la legislación aplicable.

A efectos de resolver los posibles conflictos que puedan derivarse de la atribución de funciones, se crea una Comisión Paritaria, integrada por representantes de los funcionarios y de la Universidad, que informará con carácter previo a la resolución de los mismos por el órgano de gobierno competente.

20º DISPOSICIÓN TRANSITORIA SOBRE MANTENIMIENTO DE TURNO DE HORARIOS DE TRABAJO

Hasta tanto no se realice el estudio que sobre distribución óptima y equilibrada de los efectivos del PAS previsto en el apartado 12º, se mantendrá la situación de hecho en la que se viene realizando la prestación del servicio en las Áreas de Biblioteca e Informática por los funcionarios cuyos puestos de trabajo están afectados por turno de tarde, sin perjuicio de que pueda aplicarse lo previsto sobre movilidad del personal por necesidades del servicio.

El presente acuerdo se firma en Córdoba el día once marzo de dos mil diez.

Por la Universidad,



Fdo: Pedro Gómez Caballero,

Por CC.OO.,



Diego Cabello Truente

Por CSIF



Sebastián Aljo Moyano

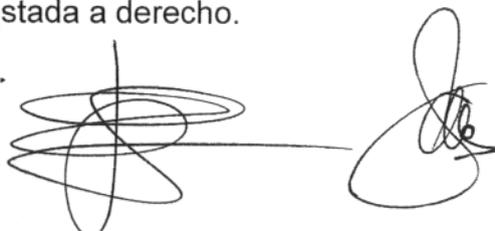
Por U.G.T.



Enrique Legnés González

Las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo realizan las siguientes salvedades, con independencia de su firma:

1ª.- Realizada por CC.OO. y CSIF. Dejan constancia de su disconformidad con la disposición adicional 2ª de la RPT, por la que se establece que los puestos código 0f617 y 0f618 serán desempeñados por los titulares de los puestos OO4001 y 007001 de la anterior RPT de funcionarios con carácter provisional, por no encontrarla ajustada a derecho.



2ª.- Realizada por CC.OO., CISF y U.G.T. Dejan constancia de su disconformidad con la estructura organizativa adoptada para las Áreas de Biblioteca e Informática, al no haberse negociado.

A complex, scribbled handwritten signature consisting of multiple overlapping loops and lines.A handwritten signature with a large, prominent loop at the top and a smaller loop below it.A handwritten signature that appears to be a stylized name, possibly starting with 'A' or 'H'.

ANEXO II

PREACUERDO PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO

19-10-09

AMINISTRACIÓN GENERAL	Total dotaciones	2010	2011	2012
A2-A1*	10	4		
C1-A2**	20	10	5	5
C2-C1	30	15	15	
Total Parcial	60	29	20	
BIBLIOTECA				
A2-A1	4	2	2	
INFORMÁTICA***				
A2-A1	2	2		
C1-A2	4	2	2	
Total Parcial	6	4		
	70			

ADMINISTRACIÓN GENERAL

* Las promociones del grupo A2 al A1 se podrán convocar durante 2010, pero en ningún caso comenzarían a celebrarse hasta 2011. La distribución temporal de las seis plazas restantes hasta el total de diez se realizará cuando, una vez resuelta la primera convocatoria de promoción del grupo C1 al A2, se pueda garantizar la concurrencia de aspirantes suficientes procedentes de esta promoción.

** En relación con la promoción del grupo C1-A2, podría incrementarse en dos dotaciones más en función de las necesidades que puedan derivar de la nueva RPT.

BIBLIOTECA

Las promociones del grupo A2 al A1 se podrán convocar durante 2010, pero en ningún caso comenzarían a celebrarse hasta 2011.

INFORMÁTICA

*** Las promociones del grupo A2 al A1 se podrán convocar durante 2010, pero en ningún caso comenzarían a celebrarse hasta 2011.

Se ha acordado la convocatoria de dos plazas de A1 a turno libre en el año 2010.

El desarrollo de las convocatorias se realizará de manera que se posibilite a los turnos libre y de promoción interna a todos los que reúnan los requisitos.

REVISIÓN DEL ACUERDO: En el plazo de dos años sin "*reformatio in peius*".
Con la salvedades que establecen las leyes.

