

**RECTOR
GERENTE
DIRECTOR ÁREA RR.HH.
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

Fecha: 22 de abril 2022

Asunto: Traslado de acuerdo del Comité de Empresa PAS.

Por la presente, doy traslado de acuerdos del C.E. tomados en la sesión extraordinaria de hoy viernes, 22 de abril 2022:

Con respecto al PUNTO 1º. – Propuesta de la UCO sobre aplicación al colectivo del PAS-L de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Después de haber analizado el borrador enviado por la UCO desde el Comité de Empresa PAS se ha acordado trasladarle, como máximo responsable del Equipo de Gobierno, que proponemos las modificaciones del documento adjunto con el objeto de que se pueda llegar a un acuerdo en Mesa General de Negociación (MGN) de una serie de líneas generales comunes a los colectivos del PAS Laboral y Funcionario y, de forma simultánea o alternativa, si no hubiera acuerdo en la MGN, a negociar y acordar con este Comité de Empresa las convocatorias de empleo de las 16 plazas vinculadas a la Ley 20/2021, así como de constitución de bolsas de los procedimientos en desarrollo vinculados a acuerdos de estabilidad de empleo.

Así mismo, le ofrecemos la posibilidad de mantener una reunión con el pleno del Comité de Empresa PAS con el objeto de aclarar cualquier cuestión y así poder mantener la línea de trabajo con su Equipo de Gobierno que, desde una relación de respeto institucional mutuo, ha posibilitado alcanzar acuerdos que han favorecido al colectivo del PAS Laboral y a la propia Universidad de Córdoba.

Con respecto al **PUNTO 2º.- Propuesta de la UCO sobre modificación parcial de la Relación de Puestos de Trabajo del PAS-L.**

Después de analizar y debatir los datos de los que disponemos en este Comité de Empresa se ha acordado aprobar las modificaciones de la RPT propuestas en el apartado “Unidad de Apoyo Universitario” y las relativas a la plaza “097 de la Unidad de Cultura Científica”, pero no puede aprobar el resto de las modificaciones propuestas ya que no son conformes a los acuerdos de este Comité de Empresa de 11 de noviembre de 2021, 15 de diciembre de 2021 y 11 de febrero de 2022.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo.

José Salmerón Muñoz
Presidente del Comité de Empresa de PAS Laboral

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

En Córdoba, a XX 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:

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 presentar trasladar a los órganos de gobierno de esta Universidad la propuesta 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 Escalas de Funcionarios del personal de administración y servicios por el Sistema de Concurso-Oposición

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

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

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

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

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

- a) Servicios prestados como personal funcionario interino en Escalas propias de la Universidad Córdoba. Se valorará a razón de 0,60 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.
- b) Servicios prestados como personal funcionario interino en Escalas de otras Universidades Públicas de Andalucía. Se valorará a razón de 0,25 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.

- c) Servicios prestados como personal funcionario interino en Cuerpos o Escalas de otras Administraciones Públicas. Se valorará a razón de 0,15 puntos por mes de servicios o fracción superior a quince días.

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

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

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

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

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

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

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

punto por cada fase superada.

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

Cuarto. 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, contemplados en el **ANEXO II: RELACIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PUESTOS A ESTABILIZAR POR LEY 20/2021**, 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.

Quinto. 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 otras 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.

Sexto. 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 los funcionarios de carrera o 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 de los nuevos funcionarios de carrera o personal laboral fijo de nuevo ingreso.

Séptimo. 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 según el ámbito funcionario o laboral.

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.

En base a lo dispuesto en el apartado 5º del Acuerdo de fecha 28 de marzo de 2022 entre las Gerencias, para el ámbito laboral en la Universidad de Córdoba, las bolsas de empleo vinculadas a procesos selectivos de estabilización iniciados o negociados con anterioridad a la firma del presente acuerdo, se regirán por lo acordado entre Gerencia y Comité de Empresa PAS. Junto con las convocatorias de empleo se negociarán entre la Gerencia y el Comité de Empresa PAS los acuerdos de bolsas que se consideren o la adaptación de los existentes en el nuevo marco normativo que contempla la inclusión del personal que no supere los procesos actualmente en desarrollo, conforme a lo establecido en el **Anexo I Acuerdo de Gerencia y Comité de Empresa sobre criterios de creación de bolsas de empleo vinculadas a procesos selectivos de estabilización iniciados o negociados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 20/2021.**

Octavo. 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 CCOO

Por UGT

Por CSIF

Por la UCO

La Presidenta de la MGN

Anexo I Acuerdo de Gerencia y Comité de Empresa sobre criterios de creación de bolsas de empleo vinculadas a procesos selectivos de estabilización iniciados o negociados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 20/2021.

En base a lo dispuesto en el apartado 5º del Acuerdo de fecha 28 de marzo de 2022 entre las Gerencias, para el ámbito laboral en la Universidad de Córdoba, las bolsas de empleo vinculadas a procesos selectivos de estabilización iniciados o negociados con anterioridad a la firma de ese acuerdo, se regirán por lo acordado entre Gerencia y Comité de Empresa PAS.

En mayo de 2020 la Gerencia y el Comité de Empresa PAS alcanzaron acuerdos mediante los cuales se posibilitaban medidas específicas en la constitución de varias bolsas de empleo.

Este acuerdo se circunscribe a la creación de bolsas de empleo vinculadas a los siguientes procesos selectivos de estabilización, enmarcándose en los vigentes acuerdos de Comité de Empresa PAS y Gerencia de mayo de 2020:

- Resolución de 24 de noviembre de 2020, de la Universidad de Córdoba, por la que se convocan pruebas selectivas para la provisión, por acceso libre, de plazas de Técnico Auxiliar de Servicios de Conserjería, Grupo IV, por el sistema de concurso-oposición (24 plazas).
- Resolución de 19 de noviembre de 2020, de la Universidad de Córdoba, por la que se convocan pruebas selectivas para la provisión, por acceso libre, de plazas de Técnico Auxiliar de Laboratorio, Grupo IV, por el sistema de concurso-oposición (15 plazas).
- Resolución de 19 de noviembre de 2020, de la Universidad de Córdoba, por la que se convocan pruebas selectivas para la provisión, por acceso libre, de plazas de Técnico Auxiliar de STOEM, Grupo IV, por el sistema de concurso-oposición (3 plazas).

Para la constitución de estas bolsas se seguirán los siguientes criterios a la hora de establecer el orden de prelación de los integrantes:

1. En primer lugar, se incluirá el PAS no fijo en la UCO que haya prestado sus servicios por estar incluido en la bolsa correspondiente que esté vigente a la firma del presente acuerdo, o, si fuera el caso, lista de llamamiento, sin haber sido excluido, percibiendo sus retribuciones con cargo al Capítulo 1 de los Presupuestos de la Universidad de Córdoba, en algún periodo comprendido entre la fecha de constitución de la bolsa vigente a la firma de este acuerdo y la fecha de constitución de la que resulte del presente acuerdo, siempre que hayan superado la fase de oposición y en el orden final del proceso.
2. En segundo lugar, se incluirá el PAS no fijo en la UCO que, no estando incluido en el anterior apartado, haya prestado sus servicios por estar incluido en la bolsa correspondiente que esté vigente a la firma del presente acuerdo, o, si fuera el caso, lista de llamamiento, sin haber sido excluido, percibiendo sus retribuciones con cargo al Capítulo 1 de los Presupuestos de la Universidad de Córdoba, en algún periodo comprendido entre la fecha de constitución de la bolsa vigente a la firma de este acuerdo y la fecha de constitución de la que resulte del presente acuerdo, no siendo requisito que hayan superado la fase de oposición.

Se incluirán aquellas personas que el Tribunal haya excluido del procedimiento por no haber realizado el ejercicio, siempre que estas lo acrediten fehacientemente mediante escrito dirigido a la Comisión de Interpretación y Seguimiento de este Acuerdo o alguna de las partes firmantes del mismo, Comité de Empresa y/o Gerencia, dentro del plazo de 10 días hábiles anteriores y/o posteriores a la fecha de celebración del citado ejercicio por haber estado en situación de incapacidad temporal en la fecha en que se haya celebrado.

El orden de la bolsa será el de la puntuación final que resulte de sumar las puntuaciones obtenidas en ejercicios superados, si fuese el caso, y los méritos aportados a la respectiva convocatoria. En el caso de que el Tribunal correspondiente no hubiera valorado los méritos del personal incluido en este apartado, corresponderá hacerlo a la Comisión de Bolsas, aplicando los criterios contenidos en la convocatoria.

3. En tercer lugar, se incluirá el PAS no fijo en la UCO que, no estando incluido en los anteriores apartados, haya prestado sus servicios por estar incluido en la bolsa que precediera a la vigente a la firma del presente acuerdo y, si fuera el caso, en las listas de llamamiento vigentes que corresponda (área, unidad o servicio), percibiendo sus retribuciones con cargo al Capítulo 1 de los Presupuestos de la Universidad de Córdoba, en algún periodo comprendido entre la fecha de constitución de la bolsa vigente a la firma de este acuerdo y la fecha de constitución de la que resulte del presente acuerdo, sin que sea requisito el haber superado la fase de oposición y en el orden de la puntuación final del proceso.

En el caso de empate la Comisión de Bolsas valorará los méritos aportados a la respectiva convocatoria para ordenar los opositores que coincidieran en puntuación.

4. En cuarto lugar, se incluirán los aspirantes que, no estando incluido en los anteriores apartados, hayan superado la fase de oposición, en el orden final del proceso.

Una vez concluidos los procesos de selección mediante Oferta Pública de Empleo de cualquier servicio, área o unidad, desde el Área de Recursos Humanos de la Universidad de Córdoba se facilitará al Comité de Empresa PAS Laboral el listado ordenado del personal que resultara de aplicar lo estipulado en el presente artículo, siendo necesario que desde este órgano de representación se informe favorablemente para que finalmente se constituya la correspondiente bolsa de trabajo, surtiendo los efectos oportunos e incluyéndose en el ANEXO. BOLSAS CONSTITUIDAS del presente acuerdo.

La bolsa de trabajo será publicada y actualizada en la página web del Área de RRHH de la Universidad de Córdoba. Los listados de las bolsas de trabajo serán actualizados por el Área de RRHH, reflejando el orden de las personas que estuvieran disponibles para su contratación.

ANEXO II: RELACIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PUESTOS A ESTABILIZAR POR LEY 20/2021

PLAZAS DE PERSONAL LABORAL

PLAZAS DE TÉCNICO AUXILIAR DE CONSERJERÍA (12)

PLAZA A ESTABILIZAR	PROCEDIMIENTO	EVENTUAL ACTUAL
TAC – Facultad de Ciencias del Trabajo	CONCURSO-OPOSICIÓN	[REDACTED]
TAC – Escuela Politécnica Superior de Belmez	CONCURSO-OPOSICIÓN	[REDACTED] (posible error)
TAC – Escuela Politécnica Superior de Belmez	CONCURSO-OPOSICIÓN	[REDACTED]
TAC – Escuela Politécnica Superior de Belmez	CONCURSO-OPOSICIÓN	[REDACTED]
TAC – Campus de Rabanales	CONCURSO-OPOSICIÓN	[REDACTED]
TAC – Rabanales	CONCURSO-OPOSICIÓN	[REDACTED]
TAC – Rabanales	CONCURSO-OPOSICIÓN	[REDACTED]
TAC – Rabanales	CONCURSO-OPOSICIÓN	[REDACTED]
TAC – Rabanales	CONCURSO-OPOSICIÓN	[REDACTED]
Aulario Menéndez Pidal (plaza adscrita a Campus Rabanales)	CONCURSO-OPOSICIÓN	[REDACTED]
Aulario Menéndez Pidal (plaza adscrita a Campus Rabanales)	CONCURSO-OPOSICIÓN	[REDACTED]
Aulario Menéndez Pidal (plaza adscrita a Campus Rabanales)	CONCURSO-OPOSICIÓN	[REDACTED]

* DATOS PERSONALES OCULTOS POR LOPD

PLAZAS DE TÉCNICO AUXILIAR DE LABORATORIO (3)

PLAZA A ESTABILIZAR	PROCEDIMIENTO	EVENTUAL ACTUAL
TAL Dpto. Bioquímica y Biología Molecular	CONCURSO-OPOSICIÓN	
TAL Dpto. Economía Agraria, Finanzas y Contabilidad	CONCURSO-OPOSICIÓN	
TAL Dpto. Zoología (abejas)	CONCURSO-OPOSICIÓN	

PLAZAS DE TÉCNICO ESPECIALISTA DE BIBLIOTECA (1)

PLAZA A ESTABILIZAR	PROCEDIMIENTO	EVENTUAL ACTUAL
TE Biblioteca - Campus Menéndez Pidal (Facultad de Medicina)	CONCURSO-OPOSICIÓN	