

ALEGACIONES PRESENTADAS A LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO UCA/CG06/2017, DE 18 DE DICIEMBRE DE 2017, DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
Manuel García Hernández	<p>Apartado 4.b) del artículo 10 <i>“Valoración del trabajo desarrollado, que comprenderá la experiencia profesional dentro del sector público, distinguiéndose entre la desarrollada en la Universidad de Cádiz, otras universidades y el resto de Administraciones Públicas. La puntuación que puede obtenerse por este mérito no podrá ser superior al 60% de la puntuación total de la fase de concurso”.</i></p>	<p>Alegación:</p> <p>Observando la propuesta para el punto b) del apartado 4 del artículo 10, en los siguientes términos: «b) Valoración del trabajo desarrollado, que comprenderá la experiencia profesional dentro del sector público, distinguiéndose entre la desarrollada en la Universidad de Cádiz, otras universidades y el resto de Administraciones Públicas. La puntuación que puede obtenerse por este mérito no podrá ser superior al 60% de la puntuación total de la fase de concurso». Mi propuesta es que el apartado b) del artículo 10 no se cambie, manteniendo su actual redacción: «b) Valoración del trabajo desarrollado, que comprenderá la experiencia profesional dentro del sector público, distinguiéndose entre la desarrollada en la Universidad de Cádiz, otras universidades y el resto de Administraciones Públicas, así como entre la desarrollada en los distintos grupos, escalas y puestos de trabajo. La puntuación que puede obtenerse por este mérito no podrá ser superior al 60% de la puntuación total de la fase de concurso.» Si la propuesta realizada para el punto comentado consiste en que a partir de ahora no se tenga en cuenta la experiencia en otros grupos, escalas y puestos de trabajo, considero que se está cometiendo un error, pues el tiempo que alguien haya estado en otros grupos, escalas o puestos debería considerarse como experiencia (concepto no análogo a antigüedad) y valorarse como hasta ahora se venía realizando. A modo de ejemplo, personal funcionario C2 (interino o de carrera) que lleve 8 años en la UCA y quiera presentarse a un turno libre de A2 tiene derecho a que se le valore, en su correspondiente proporción, todos los años que ha desempeñado dicho puesto, pues su experiencia en la institución debería ser tenida en cuenta. Otro ejemplo, personal funcionario interino A2 que, tras muchos años intentándolo no ha conseguido plaza fija, decide presentarse al turno libre C2 para conseguir dicho objetivo, aunque sea en una escala inferior. Tampoco se le valoraría su experiencia, cuando es obvio que la tiene. Hasta ahora se ha valorado dicha experiencia, lo que supone una motivación para quienes quieran ascender de grupo, escala o puesto sin tener que esperar a que se vayan convocando promociones internas. O, como hemos visto en el segundo ejemplo, puede suponer una opción para conseguir una plaza fija en una escala inferior si se diesen las circunstancias. Además, se deberían valorar los conocimientos sobre la institución que ya hayan adquirido quienes estén en otros grupos, escalas o puestos, pues ya conocen aspectos como procedimientos internos, estructura, herramientas y aplicaciones, etc. Quitar dicha valoración supondría bajar la valoración real de dicha experiencia. Lo cual, considero que va en detrimento de los intereses de la UCA.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>La propuesta de modificación de Reglamento que nos ocupa, y más concretamente en lo relativo a este precepto, lo que pretende es que la experiencia profesional que se valore sea la de la Escala objeto de la convocatoria en cuestión.</p> <p>Puesto que, si bien el conocimiento de la Administración, de las aplicaciones y procedimientos son necesarios, la exigencia del conocimiento de los mismos no es igual para todas las Escalas, hecho que conlleva que la experiencia en el correspondiente Cuerpo y Escala a la que se pretenda acceder sea el determinante y único en su valoración.</p>
Eva Lucía Trejo Gutiérrez	<p>Apartado 1 del artículo 25</p>	<p>Alegación:</p> <p>Donde dice:</p> <p>1. Los procesos selectivos para la contratación de personal laboral fijo de nuevo ingreso y personal laboral temporal, así como los de promoción interna, constarán de dos fases, concurso y oposición. La fase de concurso, se regirá por lo establecido en el Convenio Colectivo y se celebrará tras la fase de oposición. La fase de oposición constará de dos ejercicios, uno de carácter teórico y otro de carácter práctico, que podrán tener una o varias partes. Los ejercicios tendrán carácter eliminatorio. En el caso de procesos selectivos de personal laboral temporal, el proceso de selección será, con carácter general, el de oposición. Pudiendo ser el de concurso oposición cuando así se determine en las bases de convocatoria.</p> <p>Debe decir:</p> <p>1. Los procesos selectivos para la contratación de personal laboral fijo de nuevo ingreso y personal laboral temporal, <u>serán los de oposición, concurso y concurso oposición. El tipo de proceso selectivo en cada caso será fijado por la Gerencia y el Comité de Empresa y determinado en las bases de cada convocatoria.</u></p> <p>Breve explicación y motivación de la alegación:</p> <p>EL REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ, Artículo 24. Régimen jurídico, establece:</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el artículo 25.1 del Reglamento no es objeto de modificación ni de exposición pública.</p>

		<p>1. La selección y contratación del personal laboral de administración y servicios se regirá por lo que establezca al respecto el IV Convenio colectivo del personal laboral de las Universidades públicas de Andalucía, la Ley Orgánica de Universidades y el Estatuto Básico del Empleado Público, así como por el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>2. Asimismo le será de aplicación el presente Reglamento siempre que no contradiga lo dispuesto en el Convenio colectivo.</p> <p>Además, el Reglamento en su Artículo 25. Procesos selectivos., establece:</p> <p>1. Los procesos selectivos para la contratación de personal laboral fijo de nuevo ingreso y personal laboral temporal, así como los de promoción interna, constarán de dos fases, concurso y oposición.</p> <p>Sin embargo, el IV CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA, Artículo 22.- Personal de nuevo ingreso, apartado 2, establece que “La selección y contratación de personal laboral fijo se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (en el boletín oficial correspondiente). Los sistemas de selección serán los de oposición, concurso y concurso oposición.”</p> <p>Por tanto, el Reglamento UCA está contradiciendo claramente lo dispuesto en el Artículo 22, apartado 2, del Convenio Colectivo en vigor, al restringir los procesos selectivos para la contratación de personal laboral fijo de nuevo ingreso y personal laboral temporal a la modalidad de concurso oposición y excluyendo los de concurso y oposición que el Convenio incluye, contraviniendo así mismo el punto 2 del Régimen Jurídico establecido en el propio REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.</p>	
Andrés García Chiclana	<p>Apartado 1 del artículo 28:</p> <p><i>“No obstante, las personas que acrediten servicios prestados en la Universidad de Cádiz en la escala objeto de convocatoria, concurren al proceso selectivo y no superen los ejercicios necesarios para formar parte de la nueva bolsa, podrán permanecer en la misma, a continuación de los nuevos integrantes, ordenados por tiempo de servicios prestados en dicha escala”.</i></p>	<p>Alegación:</p> <p>Me parece correcta la redacción de este borrador ya que da una segunda oportunidad a personal que ha prestado servicios en la UCA sin perjudicar a nuevas personas que aspiren a trabajar en la misma.</p> <p>Me parecería inaceptable, como propone algún sindicato, se estableciera un reglamento en el que se obstaculizara el derecho al acceso al empleo público aspirantes que han sacado mejor puntuación en el proceso selectivo posicionándose en bolsa por debajo de otros que han sacado peor puntuación o incluso suspendido, por el simple hecho de haber formado parte de una bolsa que, por cierto, lleva meses caducada en el caso de la de auxiliar es administrativos. Muchos de estos últimos, de hecho, ni siquiera aprobaron ambos exámenes en 2018.</p> <p>Dicho lo cual espero que se mantenga la actual propuesta de modificación de reglamento, ya que es justa con quienes se presentan por primera vez al proceso selectivo, con unas expectativas de formar parte de la nueva bolsa en base al reglamento de selección vigente en el momento de la convocatoria, con la aspiración de alcanzar un buen puesto en la misma, al tiempo que se tiene una deferencia con quienes han trabajado en la Universidad y han suspendido el primer examen.</p> <p>Breve explicación y motivación de la alegación: A favor de esta propuesta de modificación de reglamento por no perjudicar el derecho de nuevas personas que aspiran a acceder al empleo público y se hayan ganado su correspondiente puesto en la nueva bolsa. Al tiempo que da una segunda oportunidad a quienes no se han ganado ese puesto.</p>	A la vista de la observación presentada no procede consideración sobre la misma
Juan Manuel Nuño Cuevas Inmaculada Aquino Pérez Antonia M Delgado Fernández Miguel Ángel Rodríguez Mora Mª del Mar Muñoz de Arenillas Valdés Fernando Chanivet Osuna Tomás Antonio Flores Cueto Antonio de la Cruz Sastre Juan Herrera Rodríguez Juan Manuel Romero Vélez Nuria Pérez Alonso Francisco Rodríguez Barrios Eva María Sánchez de la Orden Rafael Hita Marchante María de Gracia Gómez García Antonio José Jiménez González Rosa del Pilar Olmedo Ruiz Sonia Durán Arias	<p>Apartado 1 del artículo 28:</p> <p><i>“No obstante, las personas que acrediten servicios prestados en la Universidad de Cádiz en la escala objeto de convocatoria, concurren al proceso selectivo y no superen los ejercicios necesarios para formar parte de la nueva bolsa, podrán permanecer en la misma, a continuación de los nuevos integrantes, ordenados por tiempo de servicios prestados en dicha escala”.</i></p>	<p>(1) Alegación:</p> <p>Donde dice No obstante, las personas que acrediten servicios prestados en la Universidad de Cádiz en la escala objeto de convocatoria, concurren al proceso selectivo y no superen los ejercicios necesarios para formar parte de la nueva bolsa, podrán permanecer en la misma, a continuación de los nuevos integrantes, ordenados por tiempo de servicios prestados en dicha escala. Debe decir No obstante, las personas incluidas en el párrafo anterior, las que acrediten servicios prestados en la Universidad de Cádiz en la escala objeto de convocatoria, y aquellas que tengan al menos dos exámenes aprobados en procesos selectivos precedentes de la misma escala o categoría, concurren al proceso selectivo, y no superen los ejercicios mínimos mencionados en el punto anterior, se integraran en las bolsas en los términos recogidos en los apartados a) y b) siguientes: a) Las bolsas de trabajo que, en su caso, se constituyan o actualicen como consecuencia de la resolución de procesos selectivos para ingreso como personal funcionario de carrera o personal laboral fijo en las distintas escalas y categorías de personal de la Universidad de Cádiz, lo harán a continuación de las ya existentes y se ordenarán siguiendo la siguiente prelación:</p>	<p>NO SE ACEPTA</p> <p>La propuesta de modificación de Reglamento que nos ocupa, y más concretamente en lo relativo a este precepto, lo que pretende es adecuar el Reglamento a los principios de igualdad, mérito y capacidad en lo que respecta a la constitución y elaboración de Bolsas, así como atender a lo previsto en el programa electoral rectoral y mantener a los integrantes de las actuales Bolsas de trabajo.</p> <p>La exigencia requerida para la permanencia en las Bolsas que se recoge en la modificación en tramitación, al ser mínima, permite la permanencia de sus actuales integrantes.</p> <p>Asimismo, la propuesta que nos ocupa está en concordancia con lo recogido en la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, la cual en su Artículo 115.5 relativo a la selección de personal</p>

M Dolores Rojas Borrego
 Manuel C. Martín Moreno
 Miguel Ángel Rodríguez Navarro
 Patricio Valentín Villarubia Andrade
 Pablo García Dorantes
 Regina Lobón Vela
 Carmen María Sánchez Orrequia
 José Antonio González León
 M^a Isabel García Castañeda
 José Antonio Sáez Fernández
 Fernando González Macías
 Rosario Vereda Tapia
 Alicia Irene Rodríguez España
 Pepi García Pozo
 Pedro Hermosín Martín
 Ana Belén Cantero Rodríguez
 María Ángeles Robles Morales
 Cristina Ramos Galvín
 Antonio Fernández Gutiérrez
 Manuela Martín Cuenca
 Ana Isabel Martínez Ruíz
 Juan Manuel del Río Herrera
 María del Carmen Castro Marquez
 Alberto Blasco Cabal
 Fernando García Flores
 Mónica González Flores
 Cristina Amuedo Rondán
 Alejandro de la Llave Capilla
 Pilar Álvarez Delgado
 M^a Auxiliadora Cabañas Marín
 Beatriz Altamirano Sánchez
 Sergio Castro Sánchez
 Lía Díaz Sesé
 Benito Ruiz Peinado
 Silvia Machado Furco
 José Manuel López Jurado
 María del Pilar Perriñán Butrón
 Patricia Blanco Sicre
 María Luisa Rodríguez Fernández
 Verónica Pallarés Velázquez
 Cristina Eugenia Pala Ruíz-Berdejo
 Eduardo del Valle Abadía
 Antonio Herrera Maestre
 Antonia M^a Guerrero Rodríguez
 María Belizón Rodríguez
 Juan María Cebada Romero
 Sonia de los Ángeles Moreno Lande
 Juan Luis Gallardo Aguilera
 Carmen Estrella Chía Jiménez
 Francisca Soler García
 Tania Isabel Prieto Escandón

Grupo I, lo conformarán las personas participantes del proceso selectivo, que hayan superado como mínimo la mitad de los ejercicios de la fase de oposición, y hayan prestado servicios previos en la UCA en la misma escala y/o categoría, ordenados por su puntuación en el proceso selectivo.
Grupo II, lo conformarán las personas participantes del proceso selectivo, que hayan superado como mínimo la mitad de los ejercicios de la fase de oposición, que no tengan servicios previos en la UCA en la misma escala y/o categoría, ordenados por su puntuación en el proceso selectivo.
Grupo III, las personas participantes en el proceso selectivo, que hayan superado al menos dos ejercicios en diferentes procesos selectivos de la UCA, en la misma escala y/o categoría, que hayan prestado servicios previos en la UCA en la misma escala y/o categoría, ordenados por la antigüedad en la UCA.
 Los grupos II y III se ordenarán de forma alternativa (trenzado).
Grupo IV, las personas participantes en el proceso selectivo, que hayan superado al menos la mitad de los ejercicios de la fase de oposición, y no hayan prestado servicios previos en la UCA, ordenados por su puntuación en el proceso selectivo,
 b) **De forma excepcional**, en caso de que no existan integrantes disponibles para cubrir las necesidades de la Universidad de Cádiz, se podría nombrar, como personal funcionario interino o laboral temporal, a integrantes de bolsas no vigentes, que no hayan superado los ejercicios necesarios para integrarse a la nueva bolsa, siempre y cuando hayan superado dichos ejercicios en alguna de las tres convocatorias inmediatamente anteriores, en tanto en cuanto no se convoque una ampliación de la misma o una convocatoria de OEP con creación de bolsa de trabajo.

Breve explicación y motivación de la alegación:

Este sistema de ordenación coincidiría con el que ya llevan a cabo otras Universidades andaluzas y supondría tener una bolsa con más integrantes, así como aprovechar la experiencia que el personal funcionario interino o el personal laboral temporal han adquirido durante el tiempo trabajado en nuestra Universidad, y la superación de distintos ejercicios en anteriores procesos selectivos, al igual que las Universidades de nuestro entorno reconoce a su personal. La propuesta posibilitaría homogeneizar el modelo de confección de las Bolsas de Trabajo del que disfrutaban otras Universidades públicas de Andalucía, y que suponen más del 70% del PTGAS andaluz. Como se puede comprobar a continuación, la propuesta de alegación que se realiza está sustentada en un estudio que, de forma detallada, analiza comparativamente cómo se regula esta materia en dichas universidades, llegándose a la conclusión de que nuestro personal interino y laboral temporal, no tiene las mismas oportunidades respecto a otras Universidades.

UNIV.	GRUPOS POR ORDEN DE PRELACIÓN
SEVILLA	Grupo I: Haber prestado servicios previos en US en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo Grupo II: Candidatos que superen la fase de oposición del proceso selectivo Grupo III: Haber prestado servicios previos en US en misma escala + haber superado fase de oposición de un proceso selectivo precedente o al menos 2 ejercicios en diferentes procesos selectivos precedentes (LOS GRUPO II Y III SE ORDENAN DE FORMA ALTERNATIVA, TRENZADO)
MÁLAGA	Grupo I: Haber prestado servicios previos en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo Grupo II: Candidatos que superen algún ejercicio de la fase de oposición + servicios previos en misma Escala Grupo III: Haber prestado servicios previos en misma escala que NO hayan superado ninguno de los ejercicios de la fase de oposición Grupo IV: Haber superado algún ejercicio de la fase de oposición y NO hayan prestado servicios previos en misma Escala
GRANADA	Grupo I: Haber prestado servicios previos en UGR en misma escala, a raíz de la participación en el correspondiente proceso selectivo Grupo II: Haber superado uno o varios ejercicios en procesos selectivos de la misma Escala en cualquiera de las 3 últimas convocatorias finalizadas en los 5 años anteriores
HUELVA	Grupo I: Haber prestado servicios previos en UHU en misma escala + superar todos los ejercicios fase de oposición Grupo II: Haber superado todos los ejercicios SIN haber prestado servicios previos Grupo III: servicios previos + superación de algún ejercicio Grupo IV: servicios previos SIN haber superado ningún ejercicio Grupo V: Haber superado algún ejercicio SIN haber prestado servicios previos

funcionario interino y personal laboral temporal establece: *“Reglamentariamente, se determinará la ordenación y régimen de funcionamiento de las bolsas de empleo, siendo el criterio preferente de ordenación de la bolsa de empleo la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición”.*

Por tanto, la presente alegación va en contra de lo dispuesto en este artículo, al posibilitar según la misma, por ejemplo, que aspirantes que hayan obtenido cero puntos en la fase de oposición y hayan trabajado previamente en la Universidad de Cádiz, se sitúen por delante en la bolsa en relación a otros aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

<p>Elisabet Ríos Otero Cristina Gallego Gómez Rubén Rodríguez Revuelta</p>	<p>Apartado 3 del artículo 28</p>	<p>Artículo 28.3 Donde dice No obstante, las personas que acrediten servicios prestados en la Universidad de Cádiz en la escala objeto de convocatoria, concurran al proceso selectivo y no superen los ejercicios necesarios para formar parte de la nueva bolsa, podrán permanecer en la misma, a continuación de los nuevos integrantes, ordenados por tiempo de servicios prestados en dicha escala. Debe decir No obstante, Las personas incluidas en el párrafo anterior, las que acrediten servicios prestados en la Universidad de Cádiz en la escala objeto de convocatoria, y aquellas que tengan al menos dos exámenes aprobados en procesos selectivos precedentes de la misma escala o categoría, concurran al proceso selectivo, y no superen los ejercicios mínimos mencionados en el punto anterior, se integraran en las bolsas en los términos recogidos a continuación Las bolsas de trabajo que, en su caso, se constituyan o actualicen como consecuencia de la resolución de procesos selectivos para ingreso como personal funcionario de carrera o personal laboral fijo en las distintas escalas y categorías de personal de la Universidad de Cádiz, se ordenarán siguiendo la siguiente prelación: Primer grupo: Integrado por quienes, habiendo prestado servicios en la Universidad de Cádiz, en escala o categoría igual a la convocada, en fecha anterior a la de finalización del plazo de presentación de solicitudes de la convocatoria, hubiesen superado la fase de oposición del proceso selectivo para el acceso a la escala o categoría objeto de elaboración de la bolsa de trabajo tras el cual se constituye o actualiza la misma. Quienes integren este grupo se ordenarán por el resultado de la suma de la puntuación obtenida en la fase de oposición más la fase de concurso conforme a lo establecido en las bases de la convocatoria, de mayor a menor. Segundo grupo: Integrado por las personas candidatas que hubiesen superado la fase de oposición del proceso selectivo para el acceso a la escala o categoría objeto de elaboración de la bolsa de trabajo tras el cual se constituye o actualiza la misma, ordenados de mayor a menor puntuación, obtenida al sumar la puntuación de la fase de oposición más la fase de concurso conforme a lo establecido en las bases de la convocatoria. Tercer grupo: Integrado por quienes, habiendo prestado servicios en la Universidad de Cádiz en escala o categoría igual a la convocada, en fecha anterior a la de finalización del plazo de presentación de solicitudes de la convocatoria, hubiesen superado la fase de oposición de un proceso selectivo precedente o al menos dos ejercicios en diferentes procesos selectivos precedentes para el acceso a la Escala o Categoría objeto de elaboración de la bolsa de trabajo. Las personas que conformen este grupo se ordenarán de mayor a menor puntuación, obtenida al sumar las puntuaciones obtenidas en dichos ejercicios (sobre 10 puntos). Cuarto grupo: las personas participantes en el proceso selectivo, que hayan superado al menos la mitad de los ejercicios de la fase de oposición, y no hayan prestado servicios previos en la UCA, ordenados por su puntuación en el proceso selectivo. El orden de prelación de las personas que conforman las bolsas de trabajo será el siguiente: en primer lugar, se incluirán los y las aspirantes incluidas en el primer grupo, a continuación, se incluirán de forma alternativa, mediante un sistema de trenzado, las personas aspirantes incluidas en el segundo y tercer grupo, al final se integrarán las del cuarto grupo. Este sistema de ordenación coincidiría con el que ya llevan a cabo otras Universidades andaluzas y supondría tener una bolsa con más integrantes, así como aprovechar la experiencia que el personal funcionario interino o el personal laboral temporal han adquirido durante el tiempo trabajado en nuestra Universidad, y la superación de distintos ejercicios en anteriores procesos selectivos, al igual que las Universidades de nuestro entorno reconoce a su personal. En concreto el texto coincidiría con la ordenación de bolsa de la Universidad de Sevilla, lo que posibilitaría homogeneizar el modelo de confección de las Bolsas de Trabajo del que disfrutaban otras Universidades públicas de Andalucía, y que suponen más del 70% del PTGAS de Andalucía. Como se puede comprobar a continuación, la propuesta de alegación que se realiza está sustentada en un estudio que, de forma detallada, analiza comparativamente cómo se regula esta materia en dichas universidades, llegándose a la conclusión de que nuestro personal interino y laboral temporal, no tiene las mismas oportunidades respecto a otras Universidades.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el artículo 28.3 del Reglamento no es objeto de modificación ni de exposición pública.</p>
--	-----------------------------------	---	---

		<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1139 184 1240 212">UNIV.</th> <th data-bbox="1240 184 1935 212">GRUPOS POR ORDEN DE PRELACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1139 212 1240 411">SEVILLA</td> <td data-bbox="1240 212 1935 411"> Grupo I: Haber prestado servicios previos en US en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo Grupo II: Candidatos que superen la fase de oposición del proceso selectivo Grupo III: Haber prestado servicios previos en US en misma escala + haber superado fase de oposición de un proceso selectivo precedente o al menos 2 ejercicios en diferentes procesos selectivos precedentes (LOS GRUPO II Y III SE ORDENAN DE FORMA ALTERNATIVA, TRENZADO) </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1139 411 1240 611">MÁLAGA</td> <td data-bbox="1240 411 1935 611"> Grupo I: Haber prestado servicios previos en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo Grupo II: Candidatos que superen algún ejercicio de la fase de oposición + servicios previos en misma Escala Grupo III: Haber prestado servicios previos en misma escala que NO hayan superado ninguno de los ejercicios de la fase de oposición Grupo IV: Haber superado algún ejercicio de la fase de oposición y NO hayan prestado servicios previos en misma Escala </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1139 611 1240 751">GRANADA</td> <td data-bbox="1240 611 1935 751"> Grupo I: Haber prestado servicios previos en UGR en misma escala, a raíz de la participación en el correspondiente proceso selectivo Grupo II: Haber superado uno o varios ejercicios en procesos selectivos de la misma Escala en cualquiera de las 3 últimas convocatorias finalizadas en los 5 años anteriores </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1139 751 1240 953">HUELVA</td> <td data-bbox="1240 751 1935 953"> Grupo I: Haber prestado servicios previos en UHU en misma escala + superar todos los ejercicios fase de oposición Grupo II: Haber superado todos los ejercicios SIN haber prestado servicios previos Grupo III: servicios previos + superación de algún ejercicio Grupo IV: servicios previos SIN haber superado ningún ejercicio Grupo V: Haber superado algún ejercicio SIN haber prestado servicios previos </td> </tr> </tbody> </table>	UNIV.	GRUPOS POR ORDEN DE PRELACIÓN	SEVILLA	Grupo I: Haber prestado servicios previos en US en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo Grupo II: Candidatos que superen la fase de oposición del proceso selectivo Grupo III: Haber prestado servicios previos en US en misma escala + haber superado fase de oposición de un proceso selectivo precedente o al menos 2 ejercicios en diferentes procesos selectivos precedentes (LOS GRUPO II Y III SE ORDENAN DE FORMA ALTERNATIVA, TRENZADO)	MÁLAGA	Grupo I: Haber prestado servicios previos en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo Grupo II: Candidatos que superen algún ejercicio de la fase de oposición + servicios previos en misma Escala Grupo III: Haber prestado servicios previos en misma escala que NO hayan superado ninguno de los ejercicios de la fase de oposición Grupo IV: Haber superado algún ejercicio de la fase de oposición y NO hayan prestado servicios previos en misma Escala	GRANADA	Grupo I: Haber prestado servicios previos en UGR en misma escala, a raíz de la participación en el correspondiente proceso selectivo Grupo II: Haber superado uno o varios ejercicios en procesos selectivos de la misma Escala en cualquiera de las 3 últimas convocatorias finalizadas en los 5 años anteriores	HUELVA	Grupo I: Haber prestado servicios previos en UHU en misma escala + superar todos los ejercicios fase de oposición Grupo II: Haber superado todos los ejercicios SIN haber prestado servicios previos Grupo III: servicios previos + superación de algún ejercicio Grupo IV: servicios previos SIN haber superado ningún ejercicio Grupo V: Haber superado algún ejercicio SIN haber prestado servicios previos	
UNIV.	GRUPOS POR ORDEN DE PRELACIÓN												
SEVILLA	Grupo I: Haber prestado servicios previos en US en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo Grupo II: Candidatos que superen la fase de oposición del proceso selectivo Grupo III: Haber prestado servicios previos en US en misma escala + haber superado fase de oposición de un proceso selectivo precedente o al menos 2 ejercicios en diferentes procesos selectivos precedentes (LOS GRUPO II Y III SE ORDENAN DE FORMA ALTERNATIVA, TRENZADO)												
MÁLAGA	Grupo I: Haber prestado servicios previos en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo Grupo II: Candidatos que superen algún ejercicio de la fase de oposición + servicios previos en misma Escala Grupo III: Haber prestado servicios previos en misma escala que NO hayan superado ninguno de los ejercicios de la fase de oposición Grupo IV: Haber superado algún ejercicio de la fase de oposición y NO hayan prestado servicios previos en misma Escala												
GRANADA	Grupo I: Haber prestado servicios previos en UGR en misma escala, a raíz de la participación en el correspondiente proceso selectivo Grupo II: Haber superado uno o varios ejercicios en procesos selectivos de la misma Escala en cualquiera de las 3 últimas convocatorias finalizadas en los 5 años anteriores												
HUELVA	Grupo I: Haber prestado servicios previos en UHU en misma escala + superar todos los ejercicios fase de oposición Grupo II: Haber superado todos los ejercicios SIN haber prestado servicios previos Grupo III: servicios previos + superación de algún ejercicio Grupo IV: servicios previos SIN haber superado ningún ejercicio Grupo V: Haber superado algún ejercicio SIN haber prestado servicios previos												
Raquel Utrera de la Pascua Rubén Rodríguez Revuelta Ángela Fernández Vázquez Leonor Marrero Marchante Rosa del Pilar Olmedo Ruíz Eugenio Abelludo Jiménez Antonia M. Delgado Fernández Luis Miguel Limón Villarejo Rosa Torres Ruíz Alejandro Pérez Romero Antonio de la Cruz Sastre María del Carmen Gómez Fierro José Antonio Diosdado Fernández María del Mar Meléndez Rico Sonia Durán Alías M Dolores Rojas Borrego Miguel Ángel Rodríguez Navarro Elena Marín Álvarez Rubi Sanchez Gallego Santiago Moreno Tello Moisés González Mendoza Francisco Rodríguez Barrios María del Pilar Clavijo Pérez Mª del Carmen Revilla Pérez Emilia Mercedes López Miguel Ángel Rodríguez Mora María del Carmen Martínez Barrena José Luis Díaz Gil Susana Fernández García Juan José Sánchez Gil Eva María González Guerrero Jaime José Abrio Maraver Tania Isabel Prieto Escandón	Apartado 3 del artículo 29: <i>“No obstante, las personas que acrediten servicios prestados en la Universidad de Cádiz en el puesto objeto de convocatoria, concurren al proceso selectivo y no superen los ejercicios necesarios para formar parte de la nueva bolsa, podrán permanecer en la misma, a continuación de los nuevos integrantes, ordenados por tiempo de servicios prestados en dicho puesto”.</i>	<p>(1) Donde dice No obstante, las personas que acrediten servicios prestados en la Universidad de Cádiz en la escala objeto de convocatoria, concurren al proceso selectivo y no superen los ejercicios necesarios para formar parte de la nueva bolsa, podrán permanecer en la misma, a continuación de los nuevos integrantes, ordenados por tiempo de servicios prestados en dicha escala. Debe decir No obstante, Las personas incluidas en el párrafo anterior, las que acrediten servicios prestados en la Universidad de Cádiz en la escala objeto de convocatoria, y aquellas que tengan al menos dos exámenes aprobados en procesos selectivos precedentes de la misma escala o categoría, concurren al proceso selectivo, y no superen los ejercicios mínimos mencionados en el punto anterior, se integraran en las bolsas en los términos recogidos en los apartados a) y b) siguientes:</p> <p>a) Las bolsas de trabajo que, en su caso, se constituyan o actualicen como consecuencia de la resolución de procesos selectivos para ingreso como personal funcionario de carrera o personal laboral fijo en las distintas escalas y categorías de personal de la Universidad de Cádiz, lo harán a continuación de las ya existentes y se ordenarán siguiendo la siguiente prelación: Grupo I, lo conformarán las personas participantes del proceso selectivo, que hayan superado como mínimo la mitad de los ejercicios de la fase de oposición, y hayan prestado servicios previos en la UCA en la misma escala y/o categoría, ordenados por su puntuación en el proceso selectivo. Grupo II, lo conformarán las personas participantes del proceso selectivo, que hayan superado como mínimo la mitad de los ejercicios de la fase de oposición, que no tengan servicios previos en la UCA en la misma escala y/o categoría, ordenados por su puntuación en el proceso selectivo. Grupo III, las personas participantes en el proceso selectivo, que hayan superado al menos dos ejercicios en diferentes procesos selectivos de la UCA, en la misma escala y/o categoría, que hayan prestado servicios previos en la UCA en la misma escala y/o categoría, ordenados por la antigüedad en la UCA. Los grupos II y III se ordenarán de forma alternativa (trenzado). Grupo IV, las personas participantes en el proceso selectivo, que hayan superado al menos la mitad de los ejercicios de la fase de oposición, y no hayan prestado servicios previos en la UCA, ordenados por su puntuación en el proceso selectivo,</p> <p>b) De forma excepcional, en caso de que no existan integrantes disponibles para cubrir las necesidades de la Universidad de Cádiz, se podría nombrar, como personal funcionario interino o laboral temporal, a integrantes de bolsas no vigentes, que no hayan superado los ejercicios necesarios para integrarse a la nueva bolsa, siempre y cuando hayan superado dichos ejercicios en alguna de las tres convocatorias inmediatamente anteriores, en tanto en cuanto no se convoque una ampliación de la misma o una convocatoria de OEP con creación de bolsa de trabajo.</p>	<p>NO SE ACEPTA</p> <p>La propuesta de modificación de Reglamento que nos ocupa, y más concretamente en lo relativo a este precepto, lo que pretende es adecuar el Reglamento a los principios de igualdad, mérito y capacidad en lo que respecta a la constitución y elaboración de Bolsas, así como atender a lo previsto en el programa electoral rectoral y mantener a los integrantes de las actuales Bolsas de trabajo.</p> <p>La exigencia requerida para la permanencia en las Bolsas que se recoge en la modificación en tramitación, al ser mínima, permite la permanencia de sus actuales integrantes.</p> <p>Asimismo, la propuesta que nos ocupa está en concordancia con lo recogido en la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, la cual en su Artículo 115.5 relativo a la selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal establece: <i>“Reglamentariamente, se determinará la ordenación y régimen de funcionamiento de las bolsas de empleo, siendo el criterio preferente de ordenación de la bolsa de empleo la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición”.</i></p> <p>Por tanto, la presente alegación va en contra de lo dispuesto en este artículo, al posibilitar según la misma, por ejemplo, que aspirantes que hayan obtenido cero puntos en la fase de oposición y hayan trabajado previamente en la Universidad de Cádiz, se sitúen por delante en la bolsa en relación a otros aspirantes que hayan superado la fase de oposición.</p>										

<p>Sonia de los Ángeles Moreno Lande Luis GüetoMatavera María Belizón Rodríguez Eva Lucía Trejo Gutiérrez Cristina Ramos Galvin M Teresa Gutiérrez Vázquez Cristina Gallego Gómez Antonio Herrera Maestre Daniel Bocanegra Rodríguez Rosario Benítez Camuñez</p>		<p>Este sistema de ordenación coincidiría con el que ya llevan a cabo otras Universidades andaluzas y supondría tener una bolsa con más integrantes, así como aprovechar la experiencia que el personal funcionario interino o el personal laboral temporal han adquirido durante el tiempo trabajado en nuestra Universidad, y la superación de distintos ejercicios en anteriores procesos selectivos, al igual que las Universidades de nuestro entorno reconoce a su personal.</p> <p>La propuesta posibilitaría homogeneizar el modelo de confección de las Bolsas de Trabajo del que disfrutaban otras Universidades públicas de Andalucía, y que suponen más del 70% del PTGAS andaluz.</p> <p>Como se puede comprobar a continuación, la propuesta de alegación que se realiza está sustentada en un estudio que, de forma detallada, analiza comparativamente cómo se regula esta materia en dichas universidades, llegándose a la conclusión de que nuestro personal interino y laboral temporal, no tiene las mismas oportunidades respecto a otras Universidades.</p> <table border="1" data-bbox="1095 522 1896 1295"> <thead> <tr> <th>UNIV.</th> <th>GRUPOS POR ORDEN DE PRELACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SEVILLA</td> <td> <p>Grupo I: Haber prestado servicios previos en US en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo</p> <p>Grupo II: Candidatos que superen la fase de oposición del proceso selectivo</p> <p>Grupo III: Haber prestado servicios previos en US en misma escala + haber superado fase de oposición de un proceso selectivo precedente o al menos 2 ejercicios en diferentes procesos selectivos precedentes (LOS GRUPO II Y III SE ORDENAN DE FORMA ALTERNATIVA, TRENZADO)</p> </td> </tr> <tr> <td>MÁLAGA</td> <td> <p>Grupo I: Haber prestado servicios previos en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo</p> <p>Grupo II: Candidatos que superen algún ejercicio de la fase de oposición + servicios previos en misma Escala</p> <p>Grupo III: Haber prestado servicios previos en misma escala que NO hayan superado ninguno de los ejercicios de la fase de oposición</p> <p>Grupo IV: Haber superado algún ejercicio de la fase de oposición y NO hayan prestado servicios previos en misma Escala</p> </td> </tr> <tr> <td>GRANADA</td> <td> <p>Grupo I: Haber prestado servicios previos en UGR en misma escala, a raíz de la participación en el correspondiente proceso selectivo</p> <p>Grupo II: Haber superado uno o varios ejercicios en procesos selectivos de la misma Escala en cualquiera de las 3 últimas convocatorias finalizadas en los 5 años anteriores</p> </td> </tr> <tr> <td>HUELVA</td> <td> <p>Grupo I: Haber prestado servicios previos en UHU en misma escala + superar todos los ejercicios fase de oposición</p> <p>Grupo II: Haber superado todos los ejercicios SIN haber prestado servicios previos</p> <p>Grupo III: servicios previos + superación de algún ejercicio</p> <p>Grupo IV: servicios previos SIN haber superado ningún ejercicio</p> <p>Grupo V: Haber superado algún ejercicio SIN haber prestado servicios previos</p> </td> </tr> </tbody> </table>	UNIV.	GRUPOS POR ORDEN DE PRELACIÓN	SEVILLA	<p>Grupo I: Haber prestado servicios previos en US en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo</p> <p>Grupo II: Candidatos que superen la fase de oposición del proceso selectivo</p> <p>Grupo III: Haber prestado servicios previos en US en misma escala + haber superado fase de oposición de un proceso selectivo precedente o al menos 2 ejercicios en diferentes procesos selectivos precedentes (LOS GRUPO II Y III SE ORDENAN DE FORMA ALTERNATIVA, TRENZADO)</p>	MÁLAGA	<p>Grupo I: Haber prestado servicios previos en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo</p> <p>Grupo II: Candidatos que superen algún ejercicio de la fase de oposición + servicios previos en misma Escala</p> <p>Grupo III: Haber prestado servicios previos en misma escala que NO hayan superado ninguno de los ejercicios de la fase de oposición</p> <p>Grupo IV: Haber superado algún ejercicio de la fase de oposición y NO hayan prestado servicios previos en misma Escala</p>	GRANADA	<p>Grupo I: Haber prestado servicios previos en UGR en misma escala, a raíz de la participación en el correspondiente proceso selectivo</p> <p>Grupo II: Haber superado uno o varios ejercicios en procesos selectivos de la misma Escala en cualquiera de las 3 últimas convocatorias finalizadas en los 5 años anteriores</p>	HUELVA	<p>Grupo I: Haber prestado servicios previos en UHU en misma escala + superar todos los ejercicios fase de oposición</p> <p>Grupo II: Haber superado todos los ejercicios SIN haber prestado servicios previos</p> <p>Grupo III: servicios previos + superación de algún ejercicio</p> <p>Grupo IV: servicios previos SIN haber superado ningún ejercicio</p> <p>Grupo V: Haber superado algún ejercicio SIN haber prestado servicios previos</p>	
UNIV.	GRUPOS POR ORDEN DE PRELACIÓN												
SEVILLA	<p>Grupo I: Haber prestado servicios previos en US en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo</p> <p>Grupo II: Candidatos que superen la fase de oposición del proceso selectivo</p> <p>Grupo III: Haber prestado servicios previos en US en misma escala + haber superado fase de oposición de un proceso selectivo precedente o al menos 2 ejercicios en diferentes procesos selectivos precedentes (LOS GRUPO II Y III SE ORDENAN DE FORMA ALTERNATIVA, TRENZADO)</p>												
MÁLAGA	<p>Grupo I: Haber prestado servicios previos en misma Escala + superación de la fase de oposición proceso selectivo</p> <p>Grupo II: Candidatos que superen algún ejercicio de la fase de oposición + servicios previos en misma Escala</p> <p>Grupo III: Haber prestado servicios previos en misma escala que NO hayan superado ninguno de los ejercicios de la fase de oposición</p> <p>Grupo IV: Haber superado algún ejercicio de la fase de oposición y NO hayan prestado servicios previos en misma Escala</p>												
GRANADA	<p>Grupo I: Haber prestado servicios previos en UGR en misma escala, a raíz de la participación en el correspondiente proceso selectivo</p> <p>Grupo II: Haber superado uno o varios ejercicios en procesos selectivos de la misma Escala en cualquiera de las 3 últimas convocatorias finalizadas en los 5 años anteriores</p>												
HUELVA	<p>Grupo I: Haber prestado servicios previos en UHU en misma escala + superar todos los ejercicios fase de oposición</p> <p>Grupo II: Haber superado todos los ejercicios SIN haber prestado servicios previos</p> <p>Grupo III: servicios previos + superación de algún ejercicio</p> <p>Grupo IV: servicios previos SIN haber superado ningún ejercicio</p> <p>Grupo V: Haber superado algún ejercicio SIN haber prestado servicios previos</p>												
<p>Rubén Rodríguez Revuelta Sonia de los Ángeles Moreno Lande Antonia M. Delgado Fernández Miguel Ángel Rodríguez Mora Francisco Rodríguez Barrios Jaime José Abrio Maraver María del Mar Muñoz de Arenillas Valdés Antonio de la Cruz Sastre Tomás Antonio Flores Cueto Juan Herrera Rodríguez Juan Manuel Romero Vélez Luis GüetoMatavera María de Gracia Gómez García María del Mar Meléndez Rico Raquel Utrera de la Pascua Antonio José Jiménez González Rosa del Pilar Olmedo Ruíz M Dolores Rojas Borrego Miguel Ángel Rodríguez Navarro</p>	<p>Baremo general para la provisión de plazas vacantes en la plantilla del personal laboral, mediante el sistema de turno libre, y más concretamente, el apartado A) FASE DE CONCURSO, 1. Experiencia profesional, apartado a).</p>	<p>(1) Alegación:</p> <p>Donde dice</p> <p>Experiencia profesional</p> <p>Se valorará la prestación de servicios en el desempeño de funciones propias del correspondiente puesto de trabajo, según lo establecido en la RPT y dentro del área funcional de la plaza convocada, conforme a los criterios específicos que establezca el Tribunal.</p> <p>Debe decir</p> <p>Experiencia profesional</p> <p>Se valorará la prestación de servicios en el desempeño de funciones propias del correspondiente puesto de trabajo, según lo establecido en la RPT y dentro del área funcional de la plaza convocada, conforme a los criterios específicos</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el apartado de “Experiencia profesional” del Anexo al Reglamento no es objeto de modificación ni de exposición pública.</p>										

<p>Eva María González Guerrero Leonor Marrero Marchante Antonio Herrera Maestre Juan María Cebada Romero Elisabet Ríos Otero Eugenio Abelludo Jiménez Luis Miguel Limón Villarejo Rosa Torres Ruíz David Pérez Márquez Alejandro Pérez Romero Moisés González Mendoza Santiago Moreno Tello María del Carmen Revilla Perez María del Pilar Clavijo Pérez Mª del Carmen Revilla Pérez Emilia Mercedes López Eduardo del Valle Abadía Cristina Gallego Gómez Susana Fernández García José Luis Díaz Gil Juan José Sánchez Gil Eva María González Guerrero Eduardo del Valle Abadía Rosario Benítez Camuñez Daniel Bocanegra Rodríguez</p>		<p>que establezca el Tribunal. Distintuendo entre la experiencia profesional adquirida en la Universidad de Cádiz, y la adquirida en otras Administraciones Públicas, valorándose ésta en un 20%.</p> <p>Esta propuesta busca el homogeneizar los baremos que se utilizan en la UCA, con los del resto de las Universidades Públicas de Andalucía, con el fin de acabar con las situaciones de agravio que se dan cuando algún personal de la UCA se presenta a procesos selectivos de otras Universidades, con el que se da cuando personal de éstas concurren a procesos selectivos de la UCA.</p> <p>Para ello se ha elaborado un estudio (que se adjunta) para tener una visión objetiva de la situación existente en la UCA y en otras Universidades Públicas de Andalucía.</p> <table border="1" data-bbox="1012 541 2071 1020"> <thead> <tr> <th colspan="7">RESUMEN ESTUDIO DE CCOO SOBRE EXPERIENCIA LABORAL ENTRE LA UCA Y OTRAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA Y OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</th> </tr> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">BOLETÍN</th> <th>UNIVERSIDAD PROPIA</th> <th colspan="2">OTRAS UAPP</th> <th colspan="2">OTRAS AAPP</th> </tr> <tr> <th>%</th> <th>%</th> <th>DIF UCA</th> <th>%</th> <th>DIF UCA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>UCO</td> <td>BOJA 60 27/03/2018</td> <td>100%</td> <td>---</td> <td>---</td> <td>6,50%</td> <td>-43,50%</td> </tr> <tr> <td>UCO</td> <td>BOE 321 09/12/2020</td> <td>100%</td> <td>---</td> <td>---</td> <td>4,56%</td> <td>-45,44%</td> </tr> <tr> <td>UMA</td> <td>BOE 162 08/07/2019</td> <td>100%</td> <td>---</td> <td>---</td> <td>20%</td> <td>-30%</td> </tr> <tr> <td>UMA</td> <td>BOE 109 08/05/2023</td> <td>100%</td> <td>---</td> <td>---</td> <td>20%</td> <td>-30%</td> </tr> <tr> <td>USE</td> <td>BOJA 222 18/11/2022</td> <td>100%</td> <td>---</td> <td>---</td> <td>25%</td> <td>-25%</td> </tr> <tr> <td>UCA</td> <td>BOE 15/09/2023</td> <td>100%</td> <td>50%</td> <td>0%</td> <td>50%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Como se puede apreciar en la tabla anterior: La UCO no valora específicamente la experiencia laboral en otras Universidades Públicas, lo hace en el apartado de otras Administraciones Públicas, entre un 43,50% ó 45,44% menos que la UCA, según convocatoria. La UMA no valora específicamente la experiencia laboral en otras Universidades Públicas, lo hace en el apartado “fuera de la UMA”, un 30% menos que la UCA. La USE no valora específicamente la experiencia laboral en otras Universidades Públicas, lo hace en el apartado de otras Administraciones Públicas, un 25% menos que la UCA. Sólo hay una Universidad (UJA) que valora la experiencia laboral en otras UAPPAA igual que la UCA, según convocatoria.</p>	RESUMEN ESTUDIO DE CCOO SOBRE EXPERIENCIA LABORAL ENTRE LA UCA Y OTRAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA Y OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS								BOLETÍN	UNIVERSIDAD PROPIA	OTRAS UAPP		OTRAS AAPP		%	%	DIF UCA	%	DIF UCA	UCO	BOJA 60 27/03/2018	100%	---	---	6,50%	-43,50%	UCO	BOE 321 09/12/2020	100%	---	---	4,56%	-45,44%	UMA	BOE 162 08/07/2019	100%	---	---	20%	-30%	UMA	BOE 109 08/05/2023	100%	---	---	20%	-30%	USE	BOJA 222 18/11/2022	100%	---	---	25%	-25%	UCA	BOE 15/09/2023	100%	50%	0%	50%	0%	
RESUMEN ESTUDIO DE CCOO SOBRE EXPERIENCIA LABORAL ENTRE LA UCA Y OTRAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA Y OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS																																																																
	BOLETÍN	UNIVERSIDAD PROPIA	OTRAS UAPP		OTRAS AAPP																																																											
		%	%	DIF UCA	%	DIF UCA																																																										
UCO	BOJA 60 27/03/2018	100%	---	---	6,50%	-43,50%																																																										
UCO	BOE 321 09/12/2020	100%	---	---	4,56%	-45,44%																																																										
UMA	BOE 162 08/07/2019	100%	---	---	20%	-30%																																																										
UMA	BOE 109 08/05/2023	100%	---	---	20%	-30%																																																										
USE	BOJA 222 18/11/2022	100%	---	---	25%	-25%																																																										
UCA	BOE 15/09/2023	100%	50%	0%	50%	0%																																																										
<p>Antonio Herrera Maestre Juan María Cebada Romero Elisabet Ríos Otero Eugenio Abelludo Jiménez Luis Miguel Limón Villarejo Rosa Torres Ruíz David Pérez Márquez Alejandro Pérez Romero José Antonio Diosdado Fernández Leonor Marrero Marchante Santiago Moreno Tello María del Carmen Revilla Perez María del Pilar Clavijo Pérez Eduardo del Valle Abadía Cristina Gallego Gómez Emilia Mercedes López Susana Fernández García José Luis Díaz Gil Juan José Sánchez Gil</p>	<p>Baremo general para la provisión de plazas vacantes en la plantilla del personal laboral, mediante el sistema de turno libre, y más concretamente, el apartado A) FASE DE CONCURSO, 2. Antigüedad, apartado b).</p>	<p>Alegación al Apartado 2.b) baremo Antigüedad Donde dice b) A los efectos de esta valoración, sólo se tendrá en cuenta la experiencia acreditada mediante contrato laboral previsto en el Estatuto de los Trabajadores o en el correspondiente Convenio Colectivo o relación funcional equivalente, no valorándose otro tipo de vinculación que no sea con dicha relación contractual o funcional.</p> <p>Debe decir b) A los efectos de esta valoración, sólo se tendrá en cuenta la experiencia acreditada mediante contrato laboral previsto en el Estatuto de los Trabajadores o en el correspondiente Convenio Colectivo o relación funcional equivalente, no valorándose otro tipo de vinculación que no sea con dicha relación contractual o funcional.</p> <p>Y se valorará en la media de porcentaje que el resto de las Universidades Públicas de Andalucía</p> <p>Breve explicación y motivación de la alegación: Esta propuesta busca el homogeneizar los baremos que se utilizan en la UCA, con los del resto de las Universidades Públicas de Andalucía, con el fin de acabar con las situaciones de agravio que se dan cuando algún personal de la UCA se presenta a procesos selectivos de otras Universidades, con el que se da cuando personal de éstas concurren a procesos selectivos de la UCA.</p>	<p>NO SE ACEPTA No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el apartado de “Antigüedad” del Anexo al Reglamento no es objeto de modificación ni de exposición pública.</p>																																																													

Eva María González Guerrero
 Antonio José Jiménez González
 Rosa del Pilar Olmedo Ruíz

Para ello se ha elaborado un estudio (que se adjunta) para tener una visión objetiva de la situación existente en la UCA y en otras Universidades Públicas de Andalucía

RESUMEN ESTUDIO DE CCOO SOBRE ANTIGÜEDAD ENTRE LA UCAY OTRAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA Y OTRAS ADMINISTRACIONES

		MÁXIMO AÑOS	UNIV. PROPIA %	OTRASUUPP		OTRASAAPP	
				%	DIFUCA	PUNTOS	%
UCO	BOJA 60 27/03/2018 (**)	5	100%	12,50%	-87,50%	12,50%	-87,50%
UCO	BOE 321 09/12/2020 (**)	4	100%	8,77%	-91,23%	8,77%	-91,23%
UHU	BOJA 244 21/12/2020 (*)	12,50	100%	49,70%	-50%	28,57%	-71%
UHU	BOE 339 29/12/2020 (*)	12,50	100%	49,70%	-50%	28,57%	-71%
UJA	BOE 37 12/02/2021	11	100%	100%	0%	100%	0%
UJA	BOE 28 30/11/2021	11	100%	100%	0%	100%	0%
UMA	BOE 162 08/07/2019	7	100%	0%	-100%	0%	-100%

Como se puede apreciar en la tabla anterior:

- La UCO no valora específicamente la antigüedad en otras Universidades Públicas, lo hace en el apartado de otras Administraciones Públicas (entre un 87,50% y un 91,23% menos que la UCA).
- La UMA no valora la antigüedad fuera de la UMA, un 100% menos que la UCA.
- La USE no valora la antigüedad fuera de la USE, un 100% menos que la UCA.
- La UHU valora la experiencia laboral y la antigüedad en un mismo apartado, un 71% menos que la UCA.
- La UJA valora la antigüedad igual que la UCA.

(1) En relación a las alegaciones presentadas contra la propuesta de modificación de los artículos 28.1, 29.3 y el Baremo general para la provisión de plazas vacantes en la plantilla del personal laboral, mediante el sistema de turno libre, y más concretamente, el apartado A) FASE DE CONCURSO, 1. Experiencia profesional, apartado a), se informa que se han recibido hasta tres versiones, en las que al no variar sustancialmente el contenido de las mismas, la respuesta es idéntica para todas ellas respectivamente.