



I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES

I.1. Claustro Universitario

Acuerdo 1/CU 19-3-09, por el que se aprueba el Reglamento General de Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla.

Acuerdo 1/CU 19-3-09, por el que habiéndose producido la votación del Proyecto de Reglamento General de Personal de Administración y Servicios, durante los días 16, 17, 18 de marzo anticipadamente, y el 19 de febrero en sesión abierta; estando integrado actualmente el Claustro Universitario por 274 claustrales; requiriéndose para la aprobación del Proyecto la mayoría absoluta de hecho del Claustro Universitario en virtud de la Disposición Transitoria Primera del EUS; resultando ser dicha mayoría 138 votos; y habiendo obtenido el citado Proyecto 203 votos a favor, de conformidad con lo establecido en el artículo 61.4 del RFCU, se aprueba el Reglamento General de Personal de Administración y Servicios, en los términos del documento adjunto.

Según el acta de escrutinio, la votación arrojó el siguiente resultado: número de votos emitidos 217; número de votos nulos 2 ; número de votos válidos 215 de los cuales 203 lo fueron a favor, 7 en contra y 5 en blanco.

ANEXO

REGLAMENTO GENERAL DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

SUMARIO

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación
- Artículo 2. El personal de administración y servicios y sus funciones
- Artículo 3. Escalas y categorías profesionales
- Artículo 4. Régimen jurídico
- Artículo 5. Derechos del personal de administración y servicios

Artículo 6. Deberes del personal de administración y servicios.

Artículo 7. Registro del personal de administración y servicios.

Artículo 8. Evaluación del desempeño

Artículo 9. Fomento de la movilidad

TÍTULO I. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 10. Relación de puestos de trabajo

Artículo 11. Elaboración y vigencia de la relación de puestos de trabajo

TÍTULO II. ACCESO Y SELECCIÓN

CAPÍTULO 1º. NORMAS GENERALES

Artículo 12. Principios rectores

Artículo 13. Regulación de los procesos selectivos

Artículo 14. Programación de los procesos selectivos

Artículo 15. Convocatorias de los procesos selectivos

Artículo 16. Tribunales y comisiones de selección o valoración

Artículo 17. Características de las pruebas selectivas

Artículo 18. Reconocimiento de la formación

CAPÍTULO 2º. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN

Artículo 20. Procedimientos de selección

Artículo 21. Fases del concurso-oposición

CAPÍTULO 3º. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 22. Provisión de puestos de trabajo

Artículo 23. Libre designación

Artículo 24. Comisiones de servicio

Artículo 25. Promoción interna

CAPÍTULO 4º. BOLSAS DE TRABAJO

Artículo 26. Bolsas de trabajo

TÍTULO III. FORMACIÓN

Artículo 27. Promoción de la formación

Artículo 28. Participación en las actividades formativas

Artículo 29. Permisos para la formación



TÍTULO IV. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 30. Prevención de riesgos laborales

Artículo 31. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 32. Funciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

TÍTULO V. REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 33. Derecho a la negociación colectiva

Artículo 34. Órganos de representación

Artículo 35. Garantías de los representantes de los trabajadores

Artículo 36. Derecho de reunión

Artículo 37. Portal electrónico

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cita en género femenino de los preceptos de este reglamento

Segunda. Personal contratado con cargo a proyectos

Tercera. Representación en los órganos colegiados

Cuarta. Planes de estabilidad

Quinta. Tiempo de trabajo

Sexta. Acuerdos de mejora

Séptima. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

Octava. Acción Social

Novena. Jubilación anticipada

Décima. Homologación del régimen de personal funcionario y personal contratado

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Provisión de puestos de trabajo de personal de administración y servicios funcionario

Segunda. Bolsas de trabajo

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Habilitación para el desarrollo normativo

Segunda. Entrada en vigor

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

1. El presente reglamento tiene por objeto desarrollar el Título IV del Estatuto de la Universidad de Sevilla (EUS) en los aspectos referidos a su personal de administración y servicios.

2. Este reglamento es de aplicación al personal de administración y servicios que preste servicios retribuidos con cargo al Capítulo I de los Presupuestos de la Universidad.

Artículo 2. El personal de administración y servicios y sus funciones

1. El personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla estará formado por el personal funcionario de las escalas propias de la Universidad y por el personal laboral, así como por el personal funcionario perteneciente a los cuerpos y escalas de otras Administraciones que, en virtud de la legislación aplicable o de convenio de reciprocidad, pase a prestar servicio en la Universidad de Sevilla.

2. Al personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla le corresponde realizar las siguientes funciones generales:

a) Apoyo, asistencia y asesoramiento a los órganos universitarios.

b) Ejercicio de la dirección, gestión y administración, particularmente en las áreas de recursos humanos, organización administrativa, asuntos económicos, informática, archivos, bibliotecas, información y servicios generales.

c) Cualesquiera otros procesos de gestión administrativa y de los servicios que se determinen necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Institución.

3. El personal de administración y servicios funcionario ejercerá las funciones específicas correspondientes a su escala. El personal de administración y servicios laboral ejercerá las funciones específicas correspondientes a su categoría según lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable; en particular, el profesorado del Instituto de Idiomas ejercerá las funciones docentes específicas derivadas de su régimen.

4. Además de las funciones descritas en los apartados anteriores, el personal de administración y servicios



podrá participar en los contratos de aplicación de la investigación y en actividades formativas propias.

5. Los miembros del personal de administración y servicios podrán desempeñar todos los cargos de gobierno, representación y gestión integrados en su estructura siempre que reúnan los requisitos establecidos para ello y, según el caso, sean designados o resulten elegidos, debiendo propiciarse la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Artículo 3. Escalas y categorías profesionales

1. Las escalas de funcionarios de administración y servicios de la Universidad de Sevilla serán las que se recogen en el artículo 112 del EUS. Los requisitos de ingreso en cada escala serán los que establezca en cada caso la legislación vigente.

2. Previa negociación con las centrales sindicales más representativas en el ámbito, el Consejo de Gobierno podrá aprobar la creación de otras escalas y especialidades de personal funcionario que considere necesarias, determinando sus competencias y funciones genéricas y equiparándolas, por la analogía de sus funciones y el nivel de titulación exigible para el acceso a ellas, a los cuerpos y escalas que existan o se creen en las administraciones públicas.

3. Los grupos y categorías profesionales en los que se clasificará el personal laboral de administración y servicios serán los establecidos en el convenio colectivo que le sea de aplicación.

4. Previa negociación con las centrales sindicales más representativas en el ámbito, el Consejo de Gobierno podrá proponer la creación de otras categorías de personal laboral que considere necesarias, determinando sus competencias y funciones genéricas y equiparándolas, por la analogía de sus funciones y el nivel de titulación exigible para el acceso a ellas, a las categorías contempladas en convenio colectivo aplicable. Las propuestas de creación serán trasladadas a la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia Estudio y Aplicación (CIVEA) del convenio colectivo para su aprobación.

Artículo 4. Régimen jurídico

1. El personal funcionario de administración y servicios se registrará por la Ley Orgánica de Universidades y sus normas de desarrollo, por la Ley Andaluza de Universidades, por el Estatuto de la Universidad de Sevilla, por este reglamento y las normas que lo

desarrollen y por la legislación básica de función pública del Estado.

2. El personal laboral de administración y servicios se registrará por la Ley Orgánica de Universidades y sus normas de desarrollo, por la Ley Andaluza de Universidades, por el Estatuto de la Universidad de Sevilla, por este reglamento y las normas que lo desarrollen, por el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) en lo que resulte de aplicación, por la legislación laboral y por el convenio colectivo aplicable.

3. Igualmente, resultarán aplicables a todo el personal de administración y servicios los acuerdos en materias de negociación colectiva suscritos en el seno de la Universidad de Sevilla o en el marco del sistema de universidades públicas de Andalucía.

Artículo 5. Derechos del personal de administración y servicios

1. El personal de administración y servicios tiene los siguientes derechos:

- a) Al pleno ejercicio de su capacidad profesional.
- b) A participar en los órganos colegiados de la Universidad y de sus Centros en los términos establecidos por el presente Estatuto y sus normas de desarrollo.
- c) A acceder a órganos de gobierno unipersonales de acuerdo con la ley y el presente Estatuto.
- d) A constituir secciones sindicales en el seno de la Universidad y disponer de los medios que hagan efectiva su actividad, con sujeción a la legislación vigente y al convenio colectivo de aplicación.
- e) A la representación y negociación colectiva, en los términos establecidos por la ley y por el convenio colectivo aplicable, en su caso.
- f) A la huelga, en los términos establecidos por la ley y por el convenio colectivo aplicable, en su caso.
- g) A participar en los cursos que se organicen para el perfeccionamiento de su capacidad personal y profesional, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente.
- h) A participar en las actividades culturales y recreativas que se organicen en la Universidad.
- i) A disfrutar de cuantas prestaciones asistenciales y ayudas de acción social sean fomentadas, creadas o gestionadas por la Universidad.
- j) A ser oído en la evaluación de sus actividades y a acceder a los complementos e incentivos previstos en reconocimiento a sus méritos profesionales.



k) A una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo y a la participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales.

l) A que consten en su hoja de servicios los premios, reconocimientos y distinciones que obtenga.

m) A cualesquiera otros que le atribuyan el presente reglamento y los que por su condición de funcionario público o personal laboral establezcan las disposiciones vigentes y, en su caso, el convenio colectivo aplicable.

2. La Universidad de Sevilla garantizará a los representantes del personal de administración y servicios el ejercicio libre e independiente de sus funciones representativas. El personal de administración y servicios que haya sido elegido para formar parte de los órganos de representación o de gobierno de la Universidad quedará dispensado de sus obligaciones profesionales cuando éstas coincidan con el ejercicio de sus funciones, previa acreditación de la correspondiente convocatoria y posterior justificación de asistencia a las mismas.

Artículo 6. Deberes del personal de administración y servicios

Son deberes del personal de administración y servicios:

a) Desempeñar sus tareas con dedicación, eficacia y responsabilidad, contribuyendo a la mejora del funcionamiento de la Universidad de Sevilla como servicio público.

b) Participar en la evaluación del desempeño y de la calidad de su actividad.

c) Cualesquiera otros que establezcan la legislación vigente, el presente reglamento y sus normas de desarrollo.

Artículo 7. Registro del personal de administración y servicios

1. La Universidad de Sevilla organizará su Registro de personal de administración y servicios de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

2. En el Registro de personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla se inscribirá a todo el personal al servicio de la misma y se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

3. La Universidad deberá mantener actualizados los datos contenidos en la hoja de servicios del personal de administración y servicios, que tendrá carácter

confidencial y será de libre acceso para el interesado.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, los datos del Registro de personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla serán accesibles a la Unidad para la Igualdad y a las centrales sindicales más representativas en su ámbito.

Artículo 8. Evaluación del desempeño

1. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

La calidad y eficacia de las actividades del personal de administración y servicios, así como la mejora de la gestión y los servicios, se evaluarán, al menos, cada tres años.

2. Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño se establecerán previa negociación con las centrales sindicales más representativas en su ámbito y se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

3. A fin de estimular la prestación de un servicio de máxima calidad se desarrollarán, en el marco de la negociación colectiva en el sistema de universidades públicas de Andalucía y, en su defecto, en la Universidad de Sevilla, mecanismos de incentivo económico y motivación, tanto colectivos como individuales, por los que se retribuirán las mejoras que se produzcan en el funcionamiento de los diferentes servicios y se incentivará el cumplimiento de los objetivos que se establezcan.

4. La Universidad organizará actos de reconocimiento público a las mejores prácticas de calidad, iniciativas y méritos en el cumplimiento de los servicios, que podrán tener efectos retributivos y podrán ser valorados como méritos cuando la normativa aplicable lo permita.

Artículo 9. Fomento de la movilidad

1. La Universidad de Sevilla promoverá las condiciones para que el personal de administración y servicios pueda desempeñar sus funciones en otras universidades o administraciones mediante la firma de convenios de reciprocidad.

2. La movilidad del personal de administración y servicios entre las universidades andaluzas se regirá por los criterios que, inspirados en los principios de



reciprocidad y conciliación de la vida familiar y laboral y previo acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas en su ámbito, suscriban las universidades públicas de Andalucía, respetando lo que el convenio colectivo aplicable establezca para el personal laboral.

3. La Universidad de Sevilla promoverá con carácter formativo la movilidad temporal de su personal de administración y servicios a otras universidades mediante comisiones de servicio y licencias para la formación.

4. La Universidad de Sevilla apoyará medidas de movilidad por razón de violencia de género.

5. Durante el periodo de movilidad, se garantizará, previa negociación con los representantes de los trabajadores, la cobertura de las funciones asignadas al puesto de trabajo.

TÍTULO I. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 10. Relación de puestos de trabajo

1. La relación de puestos de trabajo del personal de administración y servicios constituye el instrumento técnico a través del cual se ordenan los recursos humanos para garantizar la prestación eficiente del servicio público de educación superior.

2. La relación de puestos de trabajo deberá contener todos los puestos de trabajo estructurales que son los que corresponden al personal de administración y servicios retribuidos con cargo al Capítulo I de los presupuestos. Para cada uno de los puestos de trabajo se incluirán su denominación, grupo o categoría profesional, con indicación de su desempeño por personal funcionario o laboral según su naturaleza, y características, grado de responsabilidad y dedicación; complemento específico o de puesto de trabajo y la forma de provisión.

3. Los puestos de trabajo retribuidos con cargo al Capítulo I de los presupuestos no podrán ser desempeñados por becarios ni personal de contrata.

Artículo 11. Elaboración y vigencia de la relación de puestos de trabajo

1. La Universidad de Sevilla elaborará la programación plurianual de la plantilla de su personal de administración y servicios previa negociación con las centrales sindicales más representativas en su ámbito.

2. El criterio básico para elaborar dicha programación lo

constituyen las necesidades específicas de los Centros, Departamentos, Áreas y Servicios. A este efecto se llevarán a cabo los estudios necesarios para determinar las cargas de trabajo de las diferentes unidades y su adecuación, en términos de personal, a las necesidades reales. Igualmente, se fijarán mecanismos objetivos de homologación de las estructuras internas.

3. La Universidad de Sevilla elaborará anualmente la relación de puestos de trabajo de su personal de administración y servicios, previa negociación con las centrales sindicales más representativas en su ámbito; dicha relación de puestos de trabajo se integrará dentro del estado de gastos del Presupuesto de la Universidad y será pública.

4. Las modificaciones de la relación de puestos de trabajo deberán someterse a la aprobación del Consejo de Gobierno junto con el Proyecto de Presupuesto antes del 31 de diciembre de cada año. Los trámites de negociación con las centrales sindicales más representativas en su ámbito y de estudio en comisión previos a su aprobación deberán iniciarse el 1 de septiembre del año en curso.

5. En los procedimientos relativos a la ampliación, modificación y adecuación de los efectivos de sus plantillas, la Universidad de Sevilla deberá mantener el equilibrio en la proporción de 1/3 y 2/3, entre el gasto recogido en el Capítulo I del presupuesto, descontando lo asignado a la Acción Social, destinado a personal de administración y servicios y, respectivamente, el destinado a personal docente e investigador. Asimismo, el número total de efectivos de la relación de puestos de trabajo estructurales no podrá disminuir.

TÍTULO II. ACCESO Y SELECCIÓN

CAPÍTULO 1º. NORMAS GENERALES

Artículo 12. Principios rectores

La Universidad de Sevilla seleccionará a su personal de administración de servicios funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Objetividad y transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección.



- e) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar contempladas en la normativa aplicable a cada sector.
- g) Agilidad, en los procesos de selección.
- h) Garantía de la igualdad de oportunidades en todo el proceso.

Artículo 13. Regulación de los procesos selectivos

1. Los procesos de selección y provisión de puestos de personal funcionario, incluida la promoción interna y la confección de las bolsas de trabajo, se regularán, previa negociación con la Junta de Personal, mediante resolución rectoral sujeta a lo dispuesto en este reglamento.

2. Los procesos de selección y provisión de puestos personal laboral, incluida la promoción interna, se regularán por el convenio colectivo aplicable. La confección de las bolsas de trabajo se regulará, previo acuerdo con el Comité de Empresa, mediante resolución rectoral sujeta a lo dispuesto en este reglamento y en el convenio colectivo aplicable.

3. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 43 del EUS, el procedimiento de selección de personal del Instituto de Idiomas se regirá por lo que se disponga en el Reglamento del Instituto de Idiomas, respetándose, en todo caso, lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable.

4. En todos los procesos selectivos quedarán recogidos los datos de mujeres y hombres que participan en cada una de las fases de los procesos selectivos y serán comunicados a la Unidad para la Igualdad.

Artículo 14. Programación de los procesos selectivos

El calendario en el que se desarrollarán los procesos selectivos de acceso, nuevo ingreso, provisión de puestos y promoción interna vendrá determinado por la vigencia de cada relación de puestos de trabajo y deberá quedar perfilado en la correspondiente negociación de la elaboración de la relación de puestos de trabajo.

Artículo 15. Convocatorias de los procesos selectivos

1. La convocatoria de los procesos selectivos de acceso, nuevo ingreso, provisión de puestos y promoción interna será realizada por el Rector, quien ordenará su publicación en el tablón de anuncios de la Universidad de Sevilla y, cuando proceda legalmente, en el BOJA

o el BOE. Cuando se publique en ambos, a efectos del cómputo de plazos, será determinante la fecha de publicación posterior.

2. Los criterios generales de las convocatorias en materia de acceso, carrera horizontal, provisión de puestos y promoción interna de plazas de funcionarios serán objeto de negociación con los órganos de representación del ámbito.

3. Los criterios generales de las convocatorias en materia de nuevo ingreso, carrera horizontal, provisión de puestos y promoción interna de plazas laborales se regirán por lo dispuesto en el convenio colectivo.

4. La publicación de las convocatorias se llevará a cabo en los tablones de anuncios oficiales. Además, se habilitará en el portal electrónico de la Universidad un tablón de anuncios virtual para dar una mayor difusión de las mismas.

Artículo 16. Tribunales y comisiones de selección o valoración

1. Los tribunales y comisiones de selección o valoración serán presididos por el Rector y estarán constituidos, además, por cuatro vocales miembros de la Universidad de Sevilla, o de otras universidades andaluzas, nombrados por el Rector. Así mismo, para cada uno de los miembros titulares de los tribunales y comisiones se nombrará un suplente.

En cada tribunal o comisión actuará como secretario, con voz pero sin voto, un miembro de los Servicios de Personal nombrado por el Rector.

2. Dos de los miembros de cada tribunal o comisión deben ser hombres y otros dos deben ser mujeres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

3. Los miembros de los tribunales y comisiones de selección o valoración deberán tener un nivel de titulación igual o superior al requerido para el acceso a la escala o categoría en la que se clasifique la plaza convocada. Los miembros de las comisiones de valoración para la provisión de puestos de personal de administración y servicios funcionario deberán ser funcionarios de carrera con plaza en propiedad y desempeñar puestos clasificados como iguales o superiores a los puestos convocados.

4. El Rector podrá delegar la presidencia en un miembro del personal de la Universidad que cumpla los requisitos de titulación descritos en el apartado anterior.



5. En el caso de las plazas de personal funcionario, dos de los vocales serán propuestos por el cargo de gestión competente en la materia y los otros dos serán propuestos por la Junta de Personal.

6. En el caso de las plazas laborales, dos de los vocales serán propuestos por el cargo de gestión competente en la materia y los otros dos serán propuestos por el Comité de Empresa, respetándose, en todo caso, lo que disponga el convenio colectivo aplicable.

7. Los tribunales y comisiones de selección o valoración están facultados para resolver las dudas que pudieran surgir de la aplicación de las bases, así como para incorporar el informe de especialistas en aquellas pruebas cuyo contenido requiera asesoramiento técnico.

8. Contra las resoluciones de los tribunales y comisiones de selección o valoración cabe recurso de alzada ante el Rector en los plazos y formas que establece la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 17. Características de las pruebas selectivas

1. Los procedimientos de selección o valoración serán adecuados al conjunto de puestos de trabajo que se determinen en la convocatoria.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados.

Artículo 18. Reconocimiento de la formación

1. En aquellos procesos selectivos en los que se tenga en cuenta la formación previa de cada aspirante, se reconocerán las actividades formativas organizadas o reconocidas por la Universidad de Sevilla y aquellas realizadas en otras universidades o administraciones públicas en los términos previstos en los convenios de cooperación u homologación.

2. Serán reconocidos, igualmente, los cursos y acciones formativas impartidos por las organizaciones sindicales dentro del marco del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas.

3. La Universidad de Sevilla homologará los cursos realizados por los sindicatos y otras entidades siempre que cumplan con los requisitos que se establezcan o hayan sido reconocidos por otras administraciones públicas.

CAPÍTULO 2º. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN

Artículo 19. Oferta pública de empleo

1. La Universidad de Sevilla seleccionará a su personal de administración y servicios de nuevo ingreso de acuerdo con su oferta pública de empleo.

2. La oferta pública de empleo de la Universidad de Sevilla estará constituida, previa negociación con las centrales sindicales más representativas en su ámbito, por plazas dotadas presupuestariamente que estén vacantes o cubiertas provisionalmente. No obstante lo anterior, el número de plazas de la oferta pública de empleo podrá incrementarse para incluir las vacantes que pudieran producirse en el intervalo que medie desde la convocatoria hasta la resolución del proceso selectivo.

En el caso de plazas laborales, la oferta pública estará constituida por todas las plazas que estén vacantes o cubiertas provisionalmente, salvo acuerdo con el Comité de Empresa.

3. En cada oferta pública de empleo se reservará un número de plazas, no inferior al 5% del total, para personas con discapacidad, en los términos definidos en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Las plazas de este cupo que no sean cubiertas por personas con discapacidad se incorporarán a la oferta general.

Artículo 20. Procedimientos de selección

1. Los sistemas de selección podrán ser:

a) Oposición, que consiste en la celebración de una o más pruebas para determinar los conocimientos, capacidades aptitudes de los aspirantes y fijar su orden de prelación.

b) Concurso de méritos, que consiste en la comprobación y calificación de los méritos de cada aspirante y en el establecimiento de su prelación.

c) Concurso-oposición, que consiste en la celebración de los dos sistemas anteriores, conforme a las normas que se determinen en las respectivas convocatorias, que se ajustarán, en todo caso, a lo establecido en el artículo siguiente.

2. El concurso-oposición será el sistema preferente de selección del personal funcionario.



3. La selección del personal laboral se realizará de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

4. Las bases de las convocatorias que incluyan una fase de oposición deberán contener una descripción precisa de las pruebas de comprobación de los conocimientos, competencias y aptitudes de cada aspirante, así como el temario sobre el que versarán dichas pruebas.

5. Las bases de las convocatorias que incluyan una fase de concurso de méritos deberán contener una descripción precisa del baremo de puntuación de dichos méritos.

Artículo 21. Fases del concurso-oposición

1. Se celebrará en primer lugar la fase de oposición, que tendrá carácter eliminatorio.

2. En la puntuación de la fase de concurso del sistema selectivo se valorarán los méritos contemplados en el baremo que guarden relación con las funciones de la plaza objeto del concurso.

3. La puntuación total del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases anteriores. La puntuación obtenida en la fase de concurso no determinará por sí misma, en ningún caso, el resultado del proceso selectivo, ni podrá ser aplicada para superar la fase de oposición.

CAPÍTULO 3º. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 22. Provisión de puestos de trabajo

1. Los puestos de trabajo adscritos al personal funcionario se proveerán, preferentemente, mediante el sistema de concurso de méritos. Sólo podrá recurrirse a la libre designación, en los términos establecidos en el artículo siguiente, para cubrir aquellos puestos en los que así se especifique en la relación de puestos de trabajo fomentándose, en estos casos, el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. Las bases de las convocatorias de plazas de funcionario deberán negociarse con el órgano de representación correspondiente. En el baremo de puntuación, los méritos se agruparán en los siguientes apartados: titulación, grupo de pertenencia, antigüedad, formación y experiencia profesional.

3. La provisión de puestos de trabajo del personal laboral se realizará conforme a lo dispuesto en el convenio

colectivo aplicable. Las bases de las convocatorias de plazas laborales deberán contener una descripción precisa del baremo de puntuación de los méritos, y se confeccionarán según lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable.

4. Los aspirantes podrán solicitar la totalidad de los puestos ofertados en cada convocatoria.

Artículo 23. Libre designación

1. Sólo se cubrirán por el sistema de libre designación aquellos puestos para los que se establezca tal previsión en la relación de puestos de trabajo, atendiendo a la naturaleza de sus funciones y de acuerdo con la normativa vigente. En el caso de puestos de funcionario, dicha previsión se realizará previa negociación con el órgano de representación. En el caso de puestos laborales, dicha previsión se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable.

2. La provisión mediante libre designación de puestos de personal funcionario se realizará previa convocatoria pública, que deberá tener la máxima difusión a través del tablón de anuncios mencionado en el artículo 15. No obstante lo anterior, las convocatorias relativas a puestos de trabajo con nivel de destino 26 o superior serán objeto de publicación en el BOJA y en el BOE.

3. En la convocatoria se recogerán la descripción del puesto, los requisitos para su desempeño contenidos en la relación de puestos de trabajo, las especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas al mismo y los méritos que se deberán valorar.

4. La convocatoria será resuelta por el Rector o cargo de gestión en quien delegue.

5. El personal funcionario nombrado para puestos de trabajo de libre designación podrá ser cesado por el Rector con carácter discrecional.

6. El personal funcionario cesado en un puesto de libre designación será adscrito por el Rector a un puesto de trabajo correspondiente a su cuerpo o escala no inferior al de su grado personal consolidado, con carácter provisional en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese.

Artículo 24. Comisiones de servicio

1. Las comisiones de servicios o habilitaciones se regularán por la normativa de función pública o el



convenio colectivo, aplicándose los acuerdos que se suscriban al respecto con las secciones sindicales más representativas de cada ámbito.

2. Las plazas vacantes y ocupadas en comisión de servicios o habilitación deberán convocarse en el plazo de un año desde su ocupación.

Artículo 25. Promoción interna

1. La Universidad fomentará la promoción interna, tanto vertical como horizontal, del personal de administración y servicios. A tal fin, se aprobarán planes plurianuales de promoción.

2. La promoción interna del personal laboral se regirá por lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

3. Para participar en pruebas de promoción interna, el personal funcionario deberá tener, el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, una antigüedad como personal funcionario de carrera mínima de dos años de servicio activo en el cuerpo o escala inferior al que aspiran y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al cuerpo o escala en el que aspiran a ingresar.

4. En las convocatorias de plazas de funcionario podrá establecerse la exención de las pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso al cuerpo o escala de origen, o bien mediante la posesión de un título oficial.

5. Para las plazas de personal funcionario, las bases de la convocatoria podrán prever que el aspirante que supere el concurso-oposición tendrá preferencia para elegir el puesto que viniera desempeñando. Los puestos que se ocupen de esta manera quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destinos por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

CAPÍTULO 4º. BOLSAS DE TRABAJO

Artículo 26. Bolsas de trabajo

1. Una vez concluido cada proceso selectivo de acceso se elaborará una bolsa de trabajo por cada uno de las escalas, grupos, categorías profesionales y especialidades que hayan sido objeto de convocatoria a fin de atender las distintas necesidades que eventualmente vayan surgiendo.

2. Los criterios de selección y llamamiento de las personas integradas en las bolsas de trabajo se ajustarán

a los principios de mérito y capacidad.

3. La confección de bolsas de trabajo en el Instituto de Idiomas se regulará por lo dispuesto en su Reglamento, respetándose, en todo caso, lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable.

4. Para la interpretación y ejecución de aquellas cuestiones que surjan en relación con la gestión de las bolsas de trabajo, se creará una comisión paritaria específica.

TÍTULO III. FORMACIÓN

Artículo 27. Promoción de la formación

1. La Universidad de Sevilla promoverá y fomentará las acciones formativas tendentes al perfeccionamiento y especialización de su personal de modo que los conocimientos adquiridos sean valorados a los efectos del acceso a puestos, categorías o escalas de nivel superior y en la carrera horizontal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

2. La Universidad de Sevilla organizará directamente dichas actividades o facilitará el acceso a aquellas que se realicen externamente y sean homologadas. Para ello destinará recursos económicos específicos que deberán mantener con las partidas dedicadas a la formación del profesorado la proporción de 1/3 y 2/3.

3. Estas acciones se recogerán en planes propios de formación que se renovarán cada cuatro años, como máximo.

4. En los baremos de los procesos de selección, se reconocerá a los concursantes su participación como docentes en acciones formativas relacionadas directamente con el puesto de trabajo al que aspiran. En estos casos, la puntuación asignada deberá ser superior a la que se asigne a los concursantes que hayan participado en estas acciones como alumnos.

Artículo 28. Participación en las actividades formativas

Con objeto de facilitar su carrera profesional, el personal de administración y servicios podrá participar en los distintos cursos de formación y perfeccionamiento. Esta participación también estará abierta a personal que ocupe puestos distintos del área de trabajo objeto del curso.

Artículo 29. Permisos para la formación

1. La Universidad de Sevilla facilitará, mediante los



mecanismos contemplados en el artículo 9, al personal de administración y servicios la asistencia a cursos organizados fuera de la Universidad cuando resulten de interés para su formación profesional.

2. Siempre que queden garantizadas las necesidades del servicio, se procurará que los cursos de formación se puedan realizar dentro de la jornada laboral.

3. La Universidad de Sevilla establecerá las medidas oportunas para que las personas con cargas familiares puedan asistir a dichos cursos.

TÍTULO IV. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 30. Prevención de riesgos laborales

La Universidad de Sevilla velará especialmente por las acciones preventivas de los riesgos laborales, cumpliendo la normativa vigente y los acuerdos suscritos en la negociación colectiva del ámbito universitario andaluz.

Artículo 31. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

El control y seguimiento de la salud del personal de la Universidad de Sevilla se llevará a cabo a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que desarrollará, prioritariamente, actividades preventivas. Este servicio deberá disponer de los medios humanos y materiales necesarios para implantar un sistema de gestión de la prevención adecuado.

Artículo 32. Funciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

1. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ejercerá, en su ámbito de actuación, las siguientes funciones:

- a) Gestionar las mejoras de las condiciones de trabajo del personal de la Universidad de Sevilla mediante una mejora continua de la acción preventiva.
- b) Impulsar la realización de reconocimientos médicos preventivos en función del riesgo presente en el puesto de trabajo.
- c) Colaborar en la gestión de las incapacidades temporales en el marco de la vigilancia de la salud.
- d) Atender las demandas de atención psicológica.
- e) Llevar a cabo programas de formación e información para el personal de la Universidad de Sevilla en materia de prevención y control de las condiciones de trabajo.

f) Llevar a cabo los procesos de evaluación de los riesgos psicosociales de acuerdo con el protocolo de actuación.

g) Controlar las contingencias comunes.

h) Cualquier otra que se le reconozca en la legislación aplicable.

2. Los Centros, Departamentos, Áreas y Servicios de la Universidad tienen deber de colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el desarrollo de sus funciones.

TÍTULO V. REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 33. Derecho a la negociación colectiva

El personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla ejercerá su derecho a la negociación colectiva en cada uno de sus ámbitos en los términos establecidos por la ley y el convenio colectivo aplicable a través de las centrales sindicales.

Artículo 34. Órganos de representación

1. Los órganos específicos de representación del personal funcionario son los delegados de las distintas secciones sindicales y la Junta de Personal.

2. Los órganos específicos de representación del personal laboral son los delegados de las secciones sindicales correspondientes y el Comité de Empresa.

Artículo 35. Garantías de los representantes de los trabajadores

1. Se garantiza el tratamiento adecuado de los derechos de los representantes de los trabajadores a fin de facilitar su actividad representativa, especialmente a través de dotaciones a las secciones sindicales que les permitan contar con unas instalaciones adecuadas para el correcto desempeño de las funciones encomendadas a sus miembros.

2. Los órganos de gobierno unipersonales y de gestión de la Universidad de Sevilla deberán, en el plazo más breve posible, recibir a los representantes de los trabajadores cuando así lo soliciten en el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo.

Artículo 36. Derecho de reunión

1. La Junta de Personal, el Comité de Empresa y las secciones sindicales podrán convocar y celebrar



reuniones del personal de administración y servicios en los distintos centros de trabajo durante la jornada laboral en los términos dispuestos en la normativa aplicable.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 67 del convenio colectivo en vigor, las asambleas del personal laboral podrán ser convocadas también mediante escrito presentado por el 20% del total de la plantilla de personal laboral del ámbito convocado.

3. De acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del EBEP, las asambleas del personal funcionario podrán ser convocadas también mediante escrito presentado por el 40% del total de la plantilla de personal funcionario del ámbito convocado.

4. Las asambleas y reuniones a realizar durante la jornada de trabajo quedan condicionadas a la necesaria cobertura de los servicios y deberán realizarse preferentemente al comienzo o la finalización de la jornada, respetándose, en todo caso, lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable para las asambleas del personal laboral.

5. En todo caso, deberán contar con la autorización del órgano competente previa solicitud que obre en poder de éste con al menos 48 horas de antelación a la fecha y hora previstas para su celebración, considerándose tácitamente concedida si no existe respuesta expresa. La solicitud que no sea presentada con la suficiente antelación podrá ser estimada aunque, en este caso, será necesaria la autorización expresa del órgano competente.

Artículo 37. Portal electrónico

Las secciones sindicales que representen al personal de la Universidad de Sevilla contarán con un acceso específico en el portal electrónico de la Universidad de Sevilla dentro del área dedicada a éste.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cita en género femenino de los preceptos de este reglamento

Las referencias a personas, colectivos o cargos académicos figuran en el presente reglamento en género masculino como género gramatical no marcado. Cuando proceda, será válida la cita de los preceptos correspondientes en género femenino.

Segunda. Personal contratado con cargo a proyectos

El personal de administración y servicios contratado laboralmente con cargo a subvenciones, proyectos u

otras formas externas de financiación se registrará por un reglamento específico. El proyecto de dicho reglamento será acordado con las centrales sindicales más representativas en el ámbito y sometido al Consejo de Gobierno para su aprobación antes del 31 de diciembre de 2009.

Tercera. Representación en los órganos colegiados

El porcentaje de representación del personal de administración y servicios tenderá a homologarse con el de las restantes Universidades Públicas de Andalucía.

Cuarta. Planes de estabilidad

La Universidad de Sevilla establecerá, previa negociación con los órganos de representación respectivos, planes de estabilidad en el empleo para el personal de administración y servicios funcionario interino y laboral eventual tendentes a la consecución del objetivo de no superar el 8% de personal no estable sobre el total de la plantilla estructural.

Quinta. Tiempo de trabajo

1. El régimen de jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario será el establecido en la negociación colectiva de ámbito universitario andaluz, la legislación aplicable y lo que se acuerde en la Universidad de Sevilla en desarrollo de éstas. Corresponde a la Universidad la distribución de la jornada de trabajo, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas.

2. El régimen de jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y permisos del personal laboral será el establecido en el convenio colectivo y la legislación aplicables y lo que se acuerde en la Universidad de Sevilla en desarrollo de éstos.

3. Previa negociación con las centrales sindicales más representativas en su ámbito, se procurará, sin menoscabo de las necesidades del servicio, el establecimiento de un horario flexible específico para personas que tengan familiares a su cargo y el personal de edad superior a los 55 años.

Sexta. Acuerdos de mejora

La Universidad de Sevilla aplicará a su personal de administración y servicios las mejoras que se contemplen en los acuerdos de negociación colectiva suscritos en el seno de la Universidad de Sevilla, el sistema universitario público de Andalucía y la Mesa Sectorial de Universidades.



Séptima. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

Universidad de Sevilla aplicará a su personal de administración y servicios los “Acuerdos sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral” suscritos el 10 de noviembre de 2006 por las universidades públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales en las correspondientes Mesas Técnicas Sectoriales de negociación de las condiciones de trabajo del personal de administración y servicios, así como las que se desarrollen en el ámbito estatal o autonómico.

Octava. Acción Social

Las actuaciones en materia de Acción Social se regirán por lo dispuesto en el Reglamento General de Actividades de Asistencia a la Comunidad Universitaria, el convenio colectivo aplicable y sus normas de desarrollo.

Novena. Jubilación anticipada

La Universidad de Sevilla mantendrá, en los términos de la legislación aplicable, el premio de jubilación anticipada para el personal de administración y servicios que haya cumplido los 60 años, de forma que quienes se acojan a esta modalidad de jubilación conserven sus retribuciones como si se hubieran mantenido en activo.

Décima. Homologación del régimen de personal funcionario y personal contratado

Con objeto de unificar las condiciones de trabajo de todo el personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla, se reconoce expresamente la conveniencia y necesidad de regular de una forma homogénea sus condiciones de trabajo cuando ello sea legalmente posible, con independencia de la naturaleza funcional o laboral del vínculo de adscripción.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Provisión de puestos de trabajo de personal de administración y servicios funcionario

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 13.1, antes del 31 de diciembre de 2009, previa negociación con la Junta de Personal, se aprobará una nueva normativa para provisión de puestos de trabajo del personal de administración y servicios funcionario.

2. Hasta la aprobación de la normativa contemplada en el apartado anterior, continuará en vigor, en lo que no se oponga a este reglamento, la Resolución Rectoral de 13

de marzo de 1991, por la que se aprueba la “Normativa sobre provisión de puestos de trabajo del personal de administración y servicios funcionario de la Universidad de Sevilla”, modificada por Resolución Rectoral de 20 de mayo de 1998, que quedará derogada en ese momento.

Segunda. Bolsas de trabajo

A efectos de lo dispuesto en los artículos 13 y 26, se adoptan, en lo que no se opongan a este reglamento, los diversos acuerdos sobre la confección de las bolsas de trabajo suscritos entre el Gerente y, según corresponda, la Junta de Personal o el Comité de Empresa.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Quedan derogadas todas las normas internas de la Universidad de Sevilla promulgadas con anterioridad a este reglamento que se opongan al mismo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Habilitación para el desarrollo normativo

Se habilita al Rector de la Universidad de Sevilla y al Consejo de Gobierno para, respectivamente, dictar las resoluciones y adoptar los acuerdos que fueran necesarios para el cumplimiento o desarrollo de lo dispuesto en este reglamento.

Segunda. Entrada en vigor

Este reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Sevilla.

Acuerdo 2/CU 19-3-09, por el que se aprueba el Reglamento General de Actividades de Asistencia a la Comunidad Universitaria de la Universidad de Sevilla.

Acuerdo 2/CU 19-3-09, por el que habiéndose producido la votación del Proyecto de Reglamento General de Actividades de Asistencia a la Comunidad Universitaria de la Universidad de Sevilla, durante los días 16, 17, 18 de marzo anticipadamente, y el 19 de febrero en sesión abierta; estando integrado actualmente el Claustro Universitario por 274 claustrales; requiriéndose para la aprobación del Proyecto la mayoría absoluta de hecho del Claustro Universitario en virtud de la Disposición Transitoria Primera del EUS; resultando ser dicha mayoría 138 votos; y habiendo obtenido el citado Proyecto 203 votos a favor, de conformidad con lo establecido en