

**Título:** NORMATIVA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE LOS SISTEMAS DE CONCURSO Y LIBRE DESIGNACIÓN, DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

**Categoría:** DISPOSICIONES GENERALES

**Órgano:** Consejo de Gobierno

**Fecha de aprobación:** 28 de junio de 2018

**Fecha de publicación en el BOUA:** 29 de junio de 2018

---

## **NORMATIVA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE LOS SISTEMAS DE CONCURSO Y LIBRE DESIGNACIÓN, DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE.**

### **INTRODUCCIÓN**

#### **CAPÍTULO 1.- OBJETO Y MARCO LEGAL**

**Art. 1- Objeto**

**Art. 2- Marco legal**

#### **CAPÍTULO 2.- DISPOSICIONES GENERALES**

**Art. 3- Puestos a ofertar**

**Art. 4- Requisitos de participación**

**Art. 5- Solicitudes de participación**

**Art. 6- Publicación y efectos de la notificación**

**Art. 7- Recursos**

**Art. 8- Incorporación al puesto obtenido**

#### **CAPÍTULO 3.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE CONCURSO**

**Art. 9- Definición**

**Art. 10- Modalidades**

**Art. 11- Concurso ordinario**

**Art. 12- Concurso específico**

**Art. 13- Convocatoria**

**Art. 14- Comisiones de valoración**

**Art. 15- Méritos**

**Art. 16- Procedimiento**

## **CAPÍTULO 4.- LIBRE DESIGNACIÓN**

**Art. 17- Definición**

**Art. 18- Convocatoria**

**Art. 19- Procedimiento**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. - Referencia normativa**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Referencia al subgrupo de clasificación**

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. - Procedimientos en curso**

**DISPOSICIÓN FINAL. - Entrada en vigor**

**Anexo I.- Baremo a aplicar en los concursos de provisión de puestos de trabajo**

## INTRODUCCIÓN

La regulación de la provisión de puestos de trabajo del personal empleado público a través de los sistemas de concurso y libre designación, se encuentra recogida en el Capítulo III del Título V del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el Capítulo II del Título VII, de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. En base a estas premisas normativas y con el fin de actualizar los sistemas de provisión de puestos del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Alicante, se hace necesaria una nueva regulación que tenga como principales objetivos la adaptación a estos marcos normativos y conseguir la máxima eficacia en la movilidad de las empleadas o los empleados, con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir en estos procesos.

Finalizado el proceso de negociación con la representación sindical, a propuesta de la Gerencia, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante, en relación con el artículo 60 de los Estatutos de la Universidad de Alicante, se aprueba la normativa para la provisión de puestos de trabajo mediante los sistemas de concurso y libre designación, para el personal funcionario de carrera de Administración y Servicios de la Universidad de Alicante.

## **CAPÍTULO 1.- OBJETO Y MARCO LEGAL**

### **Artículo 1.- Objeto**

El objeto de la presente normativa es regular los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera de administración y servicios de la Universidad de Alicante mediante los sistemas de concurso y de libre designación.

### **Artículo 2.- Marco legal**

Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo objeto de esta normativa se regirán por lo dispuesto en el mismo, por el Estatuto de la Universidad de Alicante y por la regulación que, sobre provisión de puestos, hacen las legislaciones valenciana y estatal que pudieran ser de aplicación.

## **CAPÍTULO 2.- DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 3.- Puestos a ofertar**

1.- Las convocatorias, con carácter general, agruparán los puestos ofertados por su denominación según el catálogo de puestos de trabajo de la Universidad de Alicante y por el itinerario profesional al que pertenecen.

2.- En cada convocatoria se ofertarán todos los puestos que aparezcan como vacantes en la relación de puestos de trabajo. En todo caso, no se incluirán los puestos de trabajo que tengan adscrito personal funcionario de carrera por motivos de salud o violencia de género. Excepcionalmente se podrá excluir de la convocatoria aquellas plazas para las que, justificadamente, deba demorarse su provisión definitiva.

3.- Podrá convocarse la provisión de puestos individualizados en atención a las necesidades del servicio, de acuerdo con la capacidad organizativa de la Universidad.

4.- En cada convocatoria se ofertarán además los puestos de trabajo que, teniendo titular, pudieran quedar vacantes como consecuencia de la adjudicación de otras plazas ofertadas, de manera que puedan ser adjudicados a resultas si su titular obtiene un nuevo puesto. En las convocatorias de libre designación, se ofertarán plazas a resultas cuando así lo establezcan las bases de las respectivas convocatorias.

### **Artículo 4.- Requisitos de participación**

1.- Para participar en los procesos de provisión de puestos se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser personal funcionario de carrera, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto el personal suspenso en firme mientras dure la suspensión y el personal que se encuentre en cualquier otra situación administrativa en la que exista un plazo legal obligatorio de permanencia en dicha situación, mientras dure dicho plazo.
- b) Pertenecer a un cuerpo o escala correspondiente a los puestos que se ofertan según lo establecido en la RPT.

- c) Ser o haber sido titular o estar adscrita o adscrito provisionalmente como personal funcionario de carrera a un puesto de trabajo de la Universidad de Alicante.
- d) Pertener como personal funcionario de carrera al mismo itinerario profesional que el puesto al que se opta. Los puestos de trabajo no adscritos a ningún itinerario profesional podrán cubrirse indistintamente por personal de los diferentes itinerarios.
- e) Cumplir, en su caso, los requisitos específicos para el desempeño del puesto al que se opta, establecidos en la relación de puestos de trabajo.

2.- El personal funcionario que se encuentre en adscripción provisional y el que se encuentre en situación de expectativa de destino o excedencia forzosa está obligado a participar en los concursos, solicitando todos los puestos correspondientes a su subgrupo e itinerario profesional de pertenencia que sean convocados y para los que reúnan los requisitos exigidos para optar a ellos.

#### **Artículo 5.- Solicitudes de participación**

1.- El plazo de presentación de solicitudes para participar en estos procesos de provisión de puestos será el que establezca la normativa general de función pública que sea de aplicación; a falta de éste, será de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación de la convocatoria.

2.- Las solicitudes serán únicas y contendrán, en caso de ser varios los puestos solicitados, el orden de preferencia de éstos, incluyendo tanto las vacantes como, en su caso, los puestos ofertados a resultas.

3.- Una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, éstas serán vinculantes para la persona peticionaria y, a partir de ese momento, no podrá alterarse el orden de preferencia de los puestos solicitados, añadir o renunciar a alguno de ellos, ni desistir de la totalidad de la solicitud de participación, salvo lo previsto en el apartado siguiente.

4.- Se podrá desistir de la participación en el proceso cuando transcurran más de nueve meses entre la convocatoria y la resolución del proceso.

5.- Junto con la solicitud de participación deberá presentarse la documentación que requiera la convocatoria en cuanto a acreditación de requisitos, méritos o cualquier otra circunstancia, siempre que no se encuentre en poder de la Universidad de Alicante.

6.- Si la documentación acreditativa de algún mérito resultase insuficiente o necesitase aclaración para la valoración a realizar por la comisión, ésta podrá requerir a la persona interesada para que, en el plazo de 10 días hábiles, subsane aquella o presente una mejora de dicha documentación.

7.- Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, no se admitirá la presentación de nuevos méritos ni la acreditación de los ya alegados en la solicitud.

#### **Artículo 6.- Publicación y efectos de la notificación**

1.- De acuerdo a lo previsto en el artículo 45.1 b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, las publicaciones derivadas de estos procesos, así como el resto de la información de otros actos que se deriven de ellos y que requieran publicación, incluidos los recursos en vía administrativa, se realizarán en los lugares que indiquen las convocatorias y, en todo caso, en la dirección de la página web del Servicio de Selección y Formación, sustituyendo a la notificación a las personas interesadas y produciendo los mismos efectos.

2.- En caso de que se requiera notificación individual a las personas interesadas, éstas se registrarán por lo previsto en el Reglamento de Notificación Electrónica de la Universidad de Alicante.

### **Artículo 7.- Recursos**

1.- Contra la convocatoria y cuantos actos administrativos se deriven de ésta, que agoten la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el juzgado de lo contencioso-administrativo de los de Alicante que resulte competente, en el plazo de dos meses contados a partir del siguiente de su publicación o notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 114 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas, 6.4 de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, y potestativamente podrán interponer recurso de reposición en el plazo de un mes contado a partir del siguiente al de su publicación o notificación, ante la rectora o el rector, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015.

2.- Ante las actuaciones definitivas de la comisión, podrá interponerse recurso de alzada, previsto en el artículo 121 de la Ley 39/2015, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación o notificación.

3.- No se podrá presentar recurso ante aquellas resoluciones o actos que, por establecer un plazo de subsanaciones, reclamaciones o alegaciones, no sean definitivas. Las resoluciones que se produzcan tras este trámite, sí serán susceptibles del recurso correspondiente.

### **Artículo 8.- Incorporación al puesto obtenido**

1. En la resolución de adjudicación del proceso se indicará la fecha en que se efectuará el cese en los puestos de trabajo que estuvieran desempeñando las funcionarias o los funcionarios a los que se les adjudica un puesto, así como la fecha de toma de posesión de los destinos adjudicados, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

2. En los supuestos de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria, se dispondrá de un mes de plazo para tomar posesión en su destino. Si se hiciera uso de dicho plazo no se devengará retribución alguna.

3. Los efectos económicos y administrativos de la incorporación al puesto de trabajo obtenido tras los procesos de concurso y libre designación, se producirán a partir de la fecha de toma de posesión especificada en la resolución de adjudicación del concurso.

4. En cualquier caso, y por exigencias del normal funcionamiento de los servicios, la fecha de incorporación efectiva al nuevo puesto adjudicado la señalará el Servicio de Gestión de Personal en cada caso, y se comunicará al personal adjudicatario y al servicio o unidad a la que esté adscrito el puesto objeto de la adjudicación.

5. Los destinos adjudicados son irrenunciables, excepto que se dé alguno de estos casos:

- Que antes de la fecha de adjudicación definitiva, se obtenga otro puesto por resolución de una convocatoria concurrente, tanto de concurso como de libre designación. En este caso, dentro de dicho plazo, se deberá optar por uno de los puestos de trabajo adjudicados, entendiéndose que renuncia al resto de puestos adjudicados en las convocatorias concurrentes.

Se entiende que dos convocatorias son concurrentes cuando en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación de una de ellas, no se hubiera publicado la resolución de adjudicación definitiva de la otra.

- Cuando hayan transcurrido más de nueve meses entre la convocatoria y la resolución del proceso.

6. En cualquiera de los casos establecidos anteriormente, el puesto vacante, en caso de concurso, se adjudicará a la siguiente candidata o al siguiente candidato por orden de puntuación.

### **CAPÍTULO 3.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE CONCURSO**

#### **Artículo 9.- Definición**

El concurso es el sistema normal de provisión de puestos de trabajo y consiste en la comprobación y valoración por órganos colegiados de carácter técnico, de los méritos y capacidades y en su caso, aptitudes que constituyen las competencias profesionales de las personas candidatas para el desempeño de los mismos, conforme a las bases establecidas en las correspondientes convocatorias.

#### **Artículo 10.- Modalidades**

En atención a la naturaleza de los puestos a cubrir, sus funciones y tareas, se distinguen las siguientes modalidades de concurso: ordinario y específico.

#### **Artículo 11.- Concurso ordinario**

1.- Se proveerán por concurso ordinario aquellos puestos de trabajo que en la relación de puestos de trabajo figuren con esta modalidad como forma de provisión.

2.- Los concursos ordinarios se resolverán atendiendo a la valoración de los méritos, capacidades y en su caso, aptitudes relacionadas con las funciones asignadas al puesto de trabajo, señalados en la fase I del baremo que se adjunta como Anexo a esta normativa.

3.- El orden de prioridad para la adjudicación de vacantes vendrá determinado por la puntuación final obtenida.

4.- Los empates en la puntuación final se dirimirán en todo caso, a favor de las personas con un grado de discapacidad reconocido de al menos el 33%. Si el empate se produce entre dichas personas, se elegirá a quien tenga acreditado un mayor porcentaje de discapacidad. Si persistiese el empate o no tuviese lugar entre personas con discapacidad, se resolverá atendiendo en primer lugar a la mejor puntuación obtenida en el apartado G. De persistir el empate, se atenderá a la mejor puntuación obtenida en el apartado B. Si continuase la igualdad, se atenderá a la mejor puntuación obtenida en el apartado A. Si persiste el empate, se procederá:

- a. En caso de que en la convocatoria no se haya hecho constar infrarrepresentación de alguno de los géneros, mediante sorteo.
- b. En caso de que en la convocatoria se haya hecho constar infrarrepresentación de alguno de los géneros y se produjese empate entre personas de distinto sexo, se resolverá el empate a favor de la persona del sexo menos representado. En caso de que el empate se produzca entre más de una persona del sexo menos representado, mediante sorteo entre éstas.

#### **Artículo 12.- Concurso específico**

1.- Se proveerán por concurso específico aquellos puestos de trabajo que en la relación de puestos de trabajo figuren con esta modalidad como forma de provisión.

2.- En ellos se valorarán tanto los méritos establecidos en la fase I del baremo como los méritos relacionados con conocimientos, capacidades y aptitudes relacionados con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo y que se relacionan en la fase II del baremo que se adjunta como Anexo a esta normativa.

3.- El orden de prioridad para la adjudicación de puestos vendrá determinado por la puntuación final obtenida.

4.- Los empates en la puntuación final se dirimirán en todo caso, a favor de las personas con un grado de discapacidad reconocido de al menos el 33%. Si el empate se produce entre dichas personas, se elegirá a quien tenga acreditado un mayor porcentaje de discapacidad. Si persistiese el empate o no tuviese lugar entre personas con discapacidad, se resolverá atendiendo a la mejor puntuación obtenida en la Fase II del baremo. De persistir el empate se atenderá a la mejor puntuación obtenida en el apartado G. Si continuase la igualdad se atenderá a la mejor puntuación obtenida en el apartado B. Si continuase la igualdad se atenderá a la mejor puntuación obtenida en el apartado A. Si persiste el empate, se procederá:

- a. En caso de que en la convocatoria no se haya hecho constar infrarrepresentación de alguno de los géneros, mediante sorteo.
- b. En caso de que en la convocatoria se haya hecho constar infrarrepresentación de alguno de los géneros y se produjese empate entre personas de distinto sexo, se resolverá el empate a favor de la persona del sexo menos representado. En caso de que el empate se produzca entre más de una persona del sexo menos representado, mediante sorteo entre éstas.

#### **Artículo 13.- Convocatoria**



1.- Los procedimientos de concurso se regirán por la convocatoria correspondiente, que se ajustará a lo dispuesto en la presente normativa y a las normas específicas que resulten aplicables.

2.- Las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial de la Universidad de Alicante. El resto de resoluciones y actuaciones que así lo requieran, se publicarán en los lugares que determinen las convocatorias y en todo caso en la página web del Servicio de Selección y Formación.

3.- Las convocatorias deberán incluir, en todo caso, los siguientes datos:

a) Número, denominación, clasificación y turno del puesto de trabajo, así como su adscripción orgánica y localidad, en su caso.

b) Cuerpos o escalas a las que está adscrito al puesto, así como el resto de requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo.

c) Baremo aplicable, así como todas aquellas especificaciones de los apartados del baremo, tanto de los méritos genéricos como específicos, que lo requieran y que, según se establece en él, deban ser recogidas en la convocatoria.

d) Forma de acreditación de los méritos a valorar.

e) La extensión, formato y contenidos de la memoria cuando los puestos convocados se provean por concurso específico.

f) Plazo de presentación de solicitudes.

g) Cualquier otro dato o circunstancia que pudiera ser tenido en cuenta a la hora de valorar cualquiera de los apartados recogidos en el baremo.

#### **Artículo 14.- Comisiones de valoración**

1.- Las comisiones de valoración serán nombradas por la rectora o el rector a propuesta de la gerente o el gerente y su composición será la siguiente: presidenta o presidente, secretaria o secretario y 5 vocales. Asimismo, se nombrará una comisión de valoración suplente con la misma composición que actuará en ausencia de los miembros titulares.

2.- Las comisiones tendrán una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

3.- El nombramiento de las comisiones de valoración responderá a los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros, debiendo cumplir los siguientes requisitos:

a) Ser personal funcionario de carrera del mismo o superior subgrupo que el de los puestos convocados. Cuando éstos estén clasificados para su provisión indistinta por dos subgrupos, deberán ser del mismo o superior subgrupo que

el superior al que esté adscrito el puesto convocado.

b) Ser titulares de un puesto con igual o superior nivel competencial que los puestos convocados.

c) Siempre que sea posible porque exista personal suficiente, deberán ser titulares de puestos adscritos al mismo itinerario profesional que los puestos convocados, excepto los titulares de puestos provistos por libre designación que no tienen adscrito ningún itinerario profesional y podrán actuar en todos.

4.- El nombramiento de las comisiones de valoración se publicará con una antelación mínima de setenta y dos horas a su constitución.

5.- Los miembros de las comisiones de valoración están sujetos a los motivos y causas generales de abstención y recusación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

6.- Las comisiones de valoración podrán solicitar y obtener cuando lo estimen necesario o conveniente para el mejor cumplimiento de su misión, el asesoramiento de especialistas que se limitarán a prestarán su colaboración en el ámbito de sus respectivas especialidades. Para ello propondrán su designación a la rectora o al rector y ésta deberá ser publicada. Su designación se realizará teniendo en cuenta su idoneidad con la plaza o plazas convocadas y éstos estarán sometidos a las mismas causas y motivos de abstención y recusación que los miembros de la comisión.

7.- Corresponde a la comisión de valoración interpretar y aplicar el baremo, y su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

8.- A la sesión de constitución de la comisión asistirán los miembros titulares y en su defecto, los suplentes. Una vez constituida la misma, su composición se mantendrá inalterable a lo largo de todo el proceso.

9.- En caso de ausencias o incapacidades sobrevenidas y para que la comisión pueda actuar, se requerirá la presencia de al menos la mayoría de sus miembros.

10.- Si la comisión cuenta con el quórum suficiente para actuar, pero no asiste la presidenta o el presidente, podrá actuar como tal el miembro de la comisión con mayor jerarquía, antigüedad o edad por ese orden, de entre los que se encuentren presentes. Como secretaria o secretario, en caso de ausencia de éste, podrá actuar cualquier otro miembro que la comisión acuerde.

11.- En todo momento, la actuación de la comisión de selección se ajustará a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

### **Artículo 15.- Méritos**

1.- Los méritos se valorarán con referencia a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. En esa fecha deberán estar cumplidos para poder ser tenidos en cuenta y se acreditarán documentalmente junto con la solicitud de

participación, en la forma establecida en la respectiva convocatoria, siempre que no se encuentren en poder de la Universidad de Alicante.

2.- La valoración de los méritos alegados por el personal aspirante en la convocatoria, se realizará por la comisión de valoración, conforme al baremo recogido en los Anexos a esta normativa y a lo que establezcan las propias convocatorias.

3.- A efectos de la valoración de todos aquellos apartados en los que pudiera tener incidencia, el tiempo de servicios prestados mediante sistemas provisionales de provisión, se considerarán como prestados en el puesto del que la funcionaria o funcionario sea titular o del último del que lo fue, excepto los servicios prestados mediante adscripción provisional como primera situación tras la toma de posesión en un proceso de acceso a una de las escalas funcionariales de la Universidad de Alicante, que sí se valorará como si se fuera titular del puesto.

### **Artículo 16.- Procedimiento**

1.- Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la rectora o el rector dictará resolución, en la que, además de aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos a los puestos solicitados por el orden de prioridad establecido por las candidatas o los candidatos, se relacionarán también las personas excluidas con indicación de la causa de exclusión y el plazo de subsanación de defectos que será de 5 días hábiles a contar desde del siguiente a la publicación de la resolución.

2.- Durante dicho plazo la persona interesada podrá subsanar el defecto que haya motivado su exclusión u omisión de las relaciones de admitidos y excluidos. Si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición de participar en el concurso.

3.- La resolución que eleve a definitivas las listas de admitidos y excluidos ya sólo incluirá los puestos vacantes y aquellos ocupados cuyos titulares participen también en el concurso y por tanto sea posible su provisión a resultas.

4.- Seguidamente, la comisión procederá a la valoración de los méritos presentados por el personal aspirante.

5.- La comisión publicará la valoración provisional de méritos concediendo un plazo de 10 días hábiles para formular reclamaciones.

6.- Concluido dicho plazo y resueltas las reclamaciones, la comisión publicará la valoración definitiva de los méritos. En ambas constarán las puntuaciones de todas las personas candidatas en cada uno de los apartados del baremo para cada una de los puestos solicitados.

7.- Junto a la valoración definitiva de los méritos, se publicará la propuesta de adjudicación provisional de los puestos derivada de ella, concediendo un plazo de reclamaciones. Para ello se considerará la puntuación total obtenida por cada concursante y el orden de preferencia expresado en su solicitud. En caso de que haya existido empate, se hará constar expresamente en la resolución, así como el resultado del desempate según los criterios establecidos para ello.

8.- Una vez resueltas las reclamaciones contra la propuesta de adjudicación provisional, la comisión de valoración elevará a la rectora o al rector una propuesta de adjudicación definitiva.

9.- Recibida la propuesta de adjudicación definitiva, la rectora o el rector dictará resolución aprobando la adjudicación definitiva de puestos y ordenará su publicación.

## **CAPÍTULO 4.- LIBRE DESIGNACIÓN**

### **Artículo 17.- Definición**

1.- La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional y técnica por el órgano competente, de la idoneidad y de las competencias de las personas candidatas, en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

2.- Solo se cubrirán por este sistema aquellos puestos para los que así se determine en la relación de puestos de trabajo, atendiendo a la naturaleza de sus funciones y de conformidad con la normativa general de la función pública.

### **Artículo 18.- Convocatoria**

1.- Los procedimientos de libre designación se regirán por la convocatoria correspondiente, que se ajustará a lo dispuesto en la presente normativa y a las normas específicas que resulten aplicables.

2.- Las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial de la Universidad de Alicante. El resto de resoluciones y actuaciones que así lo requieran, se publicarán en los lugares que determinen las convocatorias y en todo caso en la página web del Servicio de Selección y Formación.

3.- Las convocatorias deberán incluir en todo caso, los siguientes datos:

a) Número, denominación, clasificación y turno del puesto de trabajo, así como su adscripción orgánica y localidad en su caso.

b) Cuerpos o escalas a las que está adscrito el puesto, así como el resto de requisitos exigidos para su desempeño según la relación de puestos de trabajo.

c) Los criterios objetivos y razonados de interés general que se consideren prioritarios para decidir la adjudicación del puesto de trabajo convocado.

d) Las razones y circunstancias por las que resulte admisible en su caso, declarar desierto el procedimiento y vacante el puesto.

e) Plazo de presentación de solicitudes.

### **Artículo 19.- Procedimiento**

1.- Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la rectora o el rector dictará resolución en la que, además de aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos a los puestos solicitados por el orden de prioridad establecido por los candidatos, se relacionarán también las personas excluidas con indicación de la causa de exclusión a

alguno o a la totalidad de los puestos solicitados o para su participación en la totalidad del concurso y el plazo de subsanación de defectos que será de 5 días hábiles a contar desde del siguiente a la publicación de la resolución.

2.- Durante dicho plazo, la persona interesada podrá subsanar el defecto que haya motivado su exclusión u omisión de la relación de admitidos y excluidos. Si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición de participar en el proceso.

3.- La resolución que eleve a definitivas las listas de admitidos y excluidos ya sólo incluirá, en los casos en que se hayan convocado puestos a resultas, los puestos vacantes y aquellos ocupados cuyos titulares participen también en el procedimiento de libre designación y por tanto, sea posible su provisión a resultas.

4.- La rectora o el rector remitirá la resolución prevista en el apartado anterior a la persona responsable de la unidad dónde radique el puesto convocado, así como la solicitud y los méritos presentados por el personal aspirante.

5.- La persona responsable de la unidad a la vista de la documentación recibida, resolverá la adjudicación o la no provisión en caso de que considere que ninguna persona candidata resulta idónea para su desempeño.

6.- La resolución de adjudicación deberá contener los motivos que justifiquen la elección de una persona candidata sobre las demás aspirantes.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Referencia normativa**

Las referencias normativas que se hacen en este texto en caso de modificación, supresión o derogación de alguna de esas normas, se entenderán hechas a las normas que las sustituyan.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Referencia al subgrupo de clasificación**

Toda referencia al subgrupo de clasificación de los puestos realizada en esta normativa, en el caso de que se creasen escalas propias de la Universidad de Alicante adscritas al grupo B, se entenderá hecha al grupo.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Procedimiento en curso**

Los procesos de provisión por concurso o libre designación que se encuentren en curso en el momento de entrada en vigor de esta normativa, continuarán su tramitación por la normativa en vigor en el momento de iniciarse los mismos, hasta su conclusión definitiva.

#### **DISPOSICIÓN FINAL. Entrada en vigor**

La presente normativa entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Alicante.

## ANEXO I

### BAREMO A APLICAR EN LOS CONCURSOS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

#### Fase I

##### A. Servicios prestados

###### A.1. Antigüedad.

Se valorará a razón de 0.05 puntos por mes de servicios prestados en la Administración Pública, incluyendo los servicios reconocidos por la Ley 70/1978, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, hasta un máximo de 15 puntos.

###### A.2. Tiempo de pertenencia al cuerpo o escala del subgrupo o subgrupos en los que esté clasificado el puesto.

Se valorará el tiempo de servicio prestado como funcionaria o funcionario de carrera en el subgrupo o subgrupos de titulación en que esté clasificado el puesto objeto de la convocatoria.

- 0,050 puntos por mes en el subgrupo superior o en el único subgrupo en que esté clasificado el puesto.
- 0,030 puntos por mes en el subgrupo inferior en que esté clasificado el puesto.

La puntuación máxima en este apartado es de 6 puntos.

##### B. Carrera profesional

###### B.1. Grado de desarrollo profesional reconocido.

Se valorará el grado de desarrollo profesional reconocido correspondiente al subgrupo o subgrupos en que esté clasificado el puesto objeto de la convocatoria, con la siguiente puntuación:

GDP	Puntuación
I	3
II	4
III	5
IV	6

###### B.2. Nivel competencial reconocido.

Se valorará el nivel competencial reconocido según la siguiente puntuación:

Nivel	Puntos	Nivel	Puntos
Inferior a 14	Sin puntuación	22	3,80
14	0,60	23	4,20
15	1,00	24	4,60
16	1,40	25	5,00
17	1,80	26	5,40
18	2,20	27	5,80
19	2,60	28	6,20
20	3,00	29	6,60
21	3,40	30	7,00

A estos efectos, solo se valorará el nivel competencial reconocido que se encuentre dentro del intervalo correspondiente al subgrupo o subgrupos profesionales en que estén clasificados los cuerpos o escalas a los que esté adscrito el puesto objeto de la convocatoria.

### C. Titulación académica oficial superior

Se valorará con 3 puntos estar en posesión de una titulación académica oficial superior a la exigida para el acceso al subgrupo inferior del puesto de trabajo al que se opta, considerándose superior para cada subgrupo según la siguiente clasificación:

Superior para cada grupo o subgrupo	Título
Superior para el C2	Bachiller/Técnico
Superior para el C1	Técnico Superior/Técnico Especialista
Superior para el B	Grado/Diplomatura/Ingeniería Técnica/Arquitectura Técnica
Superior para el A2	Grado más Máster/Licenciatura/Ingeniería/Arquitectura
Superior para el A1	Doctorado

Solamente se tendrá en cuenta la mayor de las titulaciones acreditadas.

## D. Formación genérica

En este apartado se valorarán los cursos de formación de contenido no específico que tengan relación con el trabajo a desarrollar.

La puntuación máxima de este apartado será de 10 puntos.

La valoración de los cursos se hará a razón de 0,01 puntos por hora de los cursos recibidos donde conste certificado únicamente de asistencia y de 0,02 puntos por hora de los cursos impartidos y de aquellos donde conste certificado de aprovechamiento.

Los cursos cuya fecha de finalización tenga una antigüedad superior a 12 años desde la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes al concurso, se valorarán con la mitad de la puntuación.

Se considerarán de 4 horas aquellos cursos en los que no conste detalle de las mismas.

El máximo de horas a valorar por curso será de 100 horas.

Consideraciones generales para este apartado:

1.- Se valorarán los cursos de formación que se especifiquen en las correspondientes convocatorias, que deberán hacer referencia a la temática, el nivel de contenidos, la fecha de realización y cualquier otra cuestión relativa a los cursos a valorar que pudiera incidir en la valoración de los mismos.

2.- En todo caso, los cursos a valorar deberán haber sido organizados por una universidad pública, administración pública o cualquier otro centro o entidad, siempre que en este último caso, hubieran sido homologados por la administración pública o universidad pública correspondiente. La comisión considerará si el contenido de los cursos se ajusta a lo determinado en la convocatoria y a los puestos a cubrir ofertados en la misma.

3.- En ningún caso se valorarán:

- Cursos cuyos contenidos estén incluidos explícita o implícitamente en otros ya valorados.
- Los cursos de valenciano e idiomas.
- Los cursos de doctorado.
- Los cursos derivados de procesos selectivos, promoción interna o de adaptación al régimen jurídico a la naturaleza de los puestos que se ocupan.
- Las acciones formativas de acogida a nuevos funcionarios.
- Los cursos de formación y habilitación académica.

## E. Conocimientos de valenciano

Se valorará la acreditación de conocimientos de valenciano, mediante certificaciones expedidas por las Universidades del ámbito lingüístico catalán o por la Junta



Qualificadora de Coneixements de Valencià o convalidadas o equiparadas por la normativa vigente o por acuerdos específicos, según la siguiente escala:

Nivel	Puntuación
A2	0,75
B1	1,75
B2	3,50
C1	5,50
C2	8

La valoración del conocimiento del valenciano se efectuará puntuando exclusivamente el nivel más alto obtenido, y siempre que no constituya un requisito del puesto debidamente establecido en la RPT. En este caso, los niveles obtenidos se valorarán igualmente, pero se restará la puntuación correspondiente al nivel establecido como requisito.

#### F. Idiomas

Se valorará el conocimiento de lenguas oficiales de la Unión Europea, diferentes de la española, según los niveles del Marco Común de Referencia para las Lenguas (MCER) especificados y se acreditará documentalmente mediante certificaciones expedidas por las EOI. En caso de los idiomas inglés, francés, alemán e italiano se valorarán además aquellas certificaciones reconocidas en la tabla de equivalencias de la UA.

Nivel	Inglés	Francés o alemán	Resto
A1	1	0,5	0,15
A2	2	1	0,35
B1	3	2	0,5
B2	4	3	1
C1	5	4	1,3
C2	6	5	2

La valoración de este apartado se efectuará puntuando exclusivamente el nivel más alto obtenido para cada idioma, y siempre que no constituya un requisito del puesto

debidamente establecido en la RPT. En este caso, el nivel obtenido se valorará igualmente, pero se restará la puntuación correspondiente al nivel establecido como requisito.

La puntuación más alta de este apartado sumando los niveles acreditados de las distintas lenguas, será de 6 puntos.

## **G. Experiencia**

### **G.1. Desempeño de puestos equivalentes**

Se valorará con un máximo de 4 puntos el desempeño como personal funcionario de carrera de puestos de trabajo equivalentes en la Universidad de Alicante, entendiendo como equivalentes igual denominación y clasificación o, en su defecto, que el puesto desempeñado integre entre sus funciones todas las propias del puesto de destino.

El desempeño se considerará y valorará de una de las siguientes maneras:

- a) Si el personal funcionario de carrera es titular de un puesto de trabajo equivalente al que se concursa, se considerará la antigüedad como tal en el mismo, y se valorará a razón de 0,1 puntos por mes trabajado.
- b) Si el personal funcionario de carrera no es titular de un puesto de trabajo equivalente al que se concursa, pero lo desempeña por nombramiento por mejora de empleo, se considerará la antigüedad en el puesto que desempeña y se valorará a razón de 0,05 puntos por mes trabajado.

### **G.2. Destinos desempeñados con anterioridad.**

Se valorará hasta un máximo de 4 puntos la experiencia del aspirante como titular de un puesto.

Para ello serán tenidos en cuenta los Servicios y Unidades en los que haya estado destinado durante un mínimo de 1 año en los últimos 5.

Cuando se trate del mismo Servicio o Unidad, la puntuación será de 4 puntos. Cuando se trate de un Servicio o Unidad análoga, la puntuación será de 2 puntos.

A los efectos de establecer analogías entre Servicios y Unidades, se considerarán análogas las siguientes entre sí y de forma recíproca:

Centro - Centro

Departamento e Instituto – Departamento e Instituto

Servicios Generales y otras unidades centralizadas - Servicios Generales y otras unidades centralizadas

Las convocatorias, en caso de que se estime pertinente, concretarán este apartado con los límites previstos.

En las convocatorias se establecerá la analogía entre aquellas unidades en que pueda existir alguna duda o interpretación.

En los supuestos no previstos, si la convocatoria no lo recoge, la comisión de valoración decidirá cuál es la analogía según la naturaleza funcional del servicio o unidad.

Para los puestos que hayan sido suprimidos de la relación de puestos de trabajo, se tendrá en cuenta la unidad de la que dependieran hasta el momento de su supresión.

Para los servicios o unidades que han sido integrados en otros, se valorará el tiempo en el destino inicial como desempeñado en el que ha sido integrado.

En caso de que el personal aspirante haya sido sancionado en virtud de la normativa de régimen disciplinario, la comisión podrá decidir sobre si procede que algunos de los aspectos contemplados en este apartado G queden sin valorar, en función de la falta que dio origen a la mencionada sanción.

## **Fase II**

### **H. Titulación académica oficial específica**

Se valorará con 4 puntos la posesión de una titulación académica oficial específica directamente relacionada con el contenido competencial de los puestos de trabajo solicitados, de acuerdo a lo que establezcan las respectivas convocatorias. En este apartado tendrán cabida aquellos másteres oficiales cuyo contenido pudiera considerarse específico.

La titulación específica deberá ser como mínimo del nivel exigido para el acceso al subgrupo inferior del puesto de trabajo al que se opta.

### **I. Formación específica**

En este apartado se valorarán los cursos de formación cuyo contenido tenga relación directa con las competencias a desarrollar por la subunidad de destino del puesto de trabajo al que se opta.

La puntuación máxima de este apartado será de 9 puntos.

La valoración de los cursos se hará a razón de 0,02 puntos por hora de los cursos recibidos donde conste certificado únicamente de asistencia y de 0,04 puntos por hora de los cursos impartidos, y de aquellos donde conste certificado de aprovechamiento.

Los cursos cuya fecha de finalización tenga una antigüedad superior a 12 años desde la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes al concurso, se valorarán con la mitad de la puntuación.

Se considerarán de 4 horas aquellos cursos en los que no conste detalle de las mismas.

El máximo de horas a valorar por curso será de 150 horas.

Consideraciones generales para este apartado:

1.- Se valorarán los cursos de formación que se especifiquen en las correspondientes convocatorias, que deberán hacer referencia a la temática, el nivel de contenidos, la fecha de realización y cualquier otra cuestión relativa a los cursos a valorar que pudiera incidir en la valoración de los mismos.

2.- En todo caso, los cursos a valorar deberán haber sido organizados por una universidad pública, administración pública o cualquier otro centro o entidad, siempre que en este último caso, hubieran sido homologados por la administración pública o universidad pública correspondiente. La comisión considerará si el contenido de los cursos se ajusta a lo determinado en la convocatoria y a los puestos a cubrir ofertados en la misma.

3.- En ningún caso se valorarán:

- Cursos cuyos contenidos estén incluidos explícita o implícitamente en otros ya valorados.
- Los cursos de valenciano e idiomas.
- Los cursos de doctorado.
- Los cursos derivados de procesos selectivos, promoción interna o de adaptación al régimen jurídico a la naturaleza de los puestos que se ocupan.
- Las acciones formativas de acogida a nuevos funcionarios.
- Los cursos de formación y habilitación académica.

## **J. Otros méritos específicos**

Cuando expresamente lo recoja la convocatoria se podrá tener en cuenta este apartado.

Se valorarán con un máximo de 4 puntos todas las actividades incluidas en este apartado.

Tendrán cabida:

- Publicaciones y tareas de investigación en proyectos de investigación, siempre que su contenido esté relacionado con el área competencial del puesto solicitado.
- Participación en grupos de trabajo relacionados con la gestión de la calidad de los servicios de la Universidad de Alicante.
- Estancias en el extranjero dentro del marco Erasmus PAS o las organizadas dentro del programa de Internacionalización del PAS.
- Congresos, seminarios, talleres, etc. cuyo contenido esté relacionado con el ámbito funcional o competencial del puesto solicitado.

En función del tipo de puestos a cubrir, la convocatoria podrá establecer la posible

caducidad de estos méritos así como otro tipo de méritos a tener en cuenta en este apartado.

## **K. Memoria y/o Entrevista**

La convocatoria determinará si se incluye la realización de memoria y entrevista o uno de los 2 supuestos.

La puntuación máxima en el primer caso será de 15 puntos, distribuidos en 7,5 puntos en cada apartado.

En el caso de que solo se establezca la realización de uno de los supuestos, la puntuación será de 10 puntos.

### **K.1. Memoria**

Las memorias presentadas por el personal aspirante podrán incluir el análisis del puesto al que se opta, el contenido funcional del mismo, sus características, proyecto de mejora organizativa o funcional, así como todas aquellas cuestiones que la persona concursante considere de interés o importancia.

Los aspectos a valorar por la comisión serán la calidad de los contenidos, el orden, la claridad y concreción, el rigor en el análisis y la creatividad, fundamentación y viabilidad de las propuestas e iniciativas presentadas.

La convocatoria deberá recoger la extensión de dicha memoria y cualquier otra circunstancia que deban tener en cuenta los aspirantes en relación con la misma.

Las convocatorias respectivas y las propias comisiones arbitrarán un sistema de presentación de las memorias que garantice el anonimato del personal aspirante en la fase de valoración de la misma por parte de la comisión.

La puntuación correspondiente a este apartado será la media aritmética de las puntuaciones de todos los miembros de la comisión.

### **K.2. Entrevista**

Consistirá en una entrevista que tendrá como finalidad contrastar la adecuación del perfil profesional y las aptitudes del personal concursante al puesto de trabajo solicitado.

En ella, la comisión planteará preguntas relacionadas tanto con el contenido de la memoria, con el objeto de solicitar la explicación o el desarrollo de alguna de las cuestiones planteadas en la misma, así como cualquier aclaración o duda que pueda haber suscitado, como con cualquier otro aspecto que pueda servir de base para la valoración.

Se valorarán los contenidos, la claridad de las respuestas, la argumentación de las mismas, así como cualquier otro que tenga relación con los conocimientos y habilidades para el desempeño del puesto.

La puntuación correspondiente a este apartado será la media aritmética de las puntuaciones de todos los miembros de la comisión.

